

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

**TEAMWORK AFFECTING ACADEMIC ADMINISTRATION
OF SCHOOLS UNDER PATHUM THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

สุวรรณ พงษ์พองพูล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2558
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



สุวรรณา พงษ์ผ่องพุด

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2558

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

Teamwork Affecting Academic Administration of Schools under
Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2

ชื่อ – นามสกุล

นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

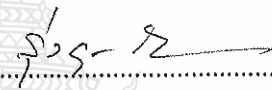
อาจารย์ที่ปรึกษา

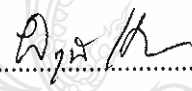
อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.

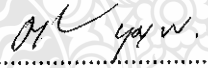
ปีการศึกษา

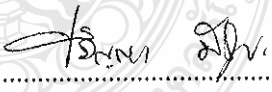
2558

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

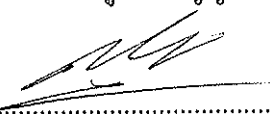

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รุ่งอรุณ รังรองรัตน์, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ต้องลักษณ์ นุญธรรม, ปร.ค.)


..... กรรมการ
(อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ค.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์
ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


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

วันที่ 29 เดือน มกราคม พ.ศ. 2559

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ปริญญา มีสุข, ค.ศ.
ปีการศึกษา	2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ 3) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 160 คน ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 และได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสุ่มแบบแบ่งชั้น และการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และการบริหารงานวิชาการเท่ากับ 0.96 และ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยรวมและรายด้าน และ 3) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเป้าหมายของทีม(x_3), ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน(x_1), ด้านการมีปฏิสัมพันธ์(x_2), ด้านการติดต่อสื่อสาร(x_2) และด้านการยอมรับนับถือ(x_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z'y = 0.318x_1 - 0.124x_2 + 0.434x_3 - 0.034x_4 + 0.266x_5$

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

Thesis Title	Teamwork Affecting Academic Administration of Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2
Name - Surname	Miss Suwanna Pongpongpul
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Mr. Parinya Meesuk, Ph.D.
Academic Year	2015

ABSTRACT

The purposes of this research were to study 1) the level of teamwork of schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, 2) the level of their academic administration, and 3) the effect of their teamwork on the academic administration.

The sample was 160 administrators and teachers in the schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2, statistically calculated by G * power program (version 3.1.9.2). The sampling methods used were stratified random sampling and simple random sampling. The research instrument was two 5 point-Likert-scale questionnaires. The internal reliability of the questionnaire for teamwork assessment and academic administration assessment was 0.96 and 0.94 respectively which indicate high level of reliability. The statistics used for data analysis were percentage, average, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis using the 'Enter' method.

The research findings were as follows: 1) the teamwork level of the schools, as a whole or as an individual aspect, was high, 2) their academic administration level, as a whole or as an individual aspect, was also high, and 3) their teamwork affecting their academic administration was ranging from high to low in terms of their goals (x_3), trust (x_1), interaction (x_5), communications (x_2), and respect (x_4) respectively. These findings also revealed that the academic administration level of the schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2 was at 55.50 percent. The standard score regression equation was $Z'y = 0.318x_1 - 0.124x_2 + 0.434x_3 - 0.034x_4 + 0.266x_5$

Keywords: teamwork, school academic administration

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.ปริญญญา มีสุข อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุ่งอรุณ รังรองรัตน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม กรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิกรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา เสนอแนะ ในการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาท วิชาการความรู้ต่างๆ จนผู้วิจัยสามารถนำเอาหลักการมาประยุกต์ใช้และนำเสนอในงานวิจัยครั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย ว่าที่ร้อยตรี อรรถสิทธิ์ เนตรทิพวัลย์ ดร.อนันต์ เตียวต้อย ดร.ธัญญภรณ์ เลาหะเพ็ญแสง ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม และ ดร.สมชาย สังข์สี ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรงานบัณฑิตศึกษา ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำและให้ความอนุเคราะห์ตลอดช่วงเวลาของการศึกษาและทำการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่ให้ความกรุณาในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยตรีอรรถสิทธิ์ เนตรทิพวัลย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดท่าเลทอง ที่ให้ความกรุณาสนับสนุนจนผู้วิจัยสามารถ จัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วง ขอขอบคุณคณะครูโรงเรียนชุมชนวัดท่าเลทอง ที่ให้กำลังใจ ในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ดูแลให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้าน ขอขอบคุณพี่ๆ ที่ให้การ สนับสนุนทุนในการศึกษาวิจัย และเป็นกำลังใจคอยช่วยเหลือตลอดเวลาที่ทำการวิจัย คุณค่าอันพึงมี จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	18
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.1 การบริหารงานวิชาการ.....	19
2.2 การทำงานเป็นทีม.....	34
2.3 สรุปรอบแนวคิดในการวิจัย.....	59
2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	61
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	70
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	70
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	71
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	74
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	77
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	99
5.2 อภิปรายผล.....	101
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	104
ภาคผนวก.....	113
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	114
ภาคผนวก ข หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	116
หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูล.....	122
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	123
ภาคผนวก ง การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC).....	131
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	137
ภาคผนวก ฉ รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	143
ประวัติผู้เขียน.....	146

สารบัญญัตราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ.....	24
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม.....	52
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นตามอำเภอในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	71
ตารางที่ 4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	79
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม....	81
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน.....	82
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	83
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านเป้าหมายของทีม.....	84
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ.....	85
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์.....	86
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม.....	87
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา.....	88
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้.....	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน.....	90
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	91
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา.....	92
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา.....	93
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา.....	94
ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2.....	95
ตารางที่ 4.17 ค่าความคงทนของการยอมรับ (tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความ แปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ.....	96
ตารางที่ 4.18 ค่าสมการถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	97

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	18
ภาพที่ 2.1 ภาพสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	60
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.....	63



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 2 (2552-2562) ประเด็นที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างยั่งยืน ให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า และใช้กระบวนการบริหารอื่นๆ เช่น ระบบการบริหารจัดการ โดยอาศัยหลักธรรมาภิบาล มีการกระจายแบ่งอำนาจและทรัพยากรไปยังท้องถิ่น เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษา ในปี 2561 เน้นในสามประเด็นหลัก คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 2) เพิ่มโอกาสทางการศึกษา และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากหน่วยงานอื่นร่วมจัดการศึกษา ซึ่งทั้ง 3 ประเด็นส่งผลให้คนไทยยุคใหม่ รักการอ่าน รู้จักการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา มีจิตสาธารณะ มีระเบียบวินัย มีการทำงานด้วยกันเป็นกลุ่ม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ยึดมั่นประชาธิปไตย รังเกียจการทุจริต และสามารถก้าวทันโลก (ธีระ รุญเจริญ, 2553, น. 53-54)

กระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงให้มีแบ่งอำนาจการบริหารจัดการศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 2) เพื่อความเป็นอิสระ คล่องตัว สะดวกรวดเร็ว สามารถตัดสินใจบริหารงานได้ด้วยตนเอง กำหนดให้แบ่งงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านงานวิชาการมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่ง คำเบิ่ง รหัสิดา (2550, น. 13) กล่าวไว้ว่างานวิชาการเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาทุกระดับ บุคลากรที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญเป็นสิ่งแรก เช่นเดียวกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 1) สรุปได้ดังนี้ มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาจากได้จากผลสำเร็จของงานด้านวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการวางแผน และดำเนินงาน โดยบุคลากรทุกระดับ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการวางแผนงานทางวิชาการโดยการติดตาม สอบถาม และประสานงานให้คณะครูช่วยกันปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นให้ผู้เรียนได้รับการปรับปรุงให้มีความประพฤติและพฤติกรรมที่เหมาะสม และมีความรู้ตามมาตรฐานการศึกษาหรือที่หลักสูตรกำหนด ครูมีบทบาทในการสอน ดังนั้น ครูต้องสนใจใฝ่รู้ในเรื่องการพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุผลสำเร็จตามหลักสูตร

งานวิชาการจะแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่เป็นผลผลิต สามารถประสบความสำเร็จ มีคะแนนผลการทดสอบหรือผลสัมฤทธิ์ในระดับดีและดีมาก หรือมีผลเกิดขึ้น

ตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (พจนารถ เจียมจิตร, 2554, น. 2) ภารกิจในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นการบริหารแบบทำงานร่วมกัน ต้องอาศัยผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรอื่นๆ ในสถานศึกษาร่วมกันวางแผนดำเนินงาน และต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายนอกเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา ซึ่งมีความแตกต่างทั้งทางด้านบทบาท หน้าที่ ความรู้ ทักษะ ในปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษายังมีภาระงานอื่นๆ ที่บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องพิจารณาให้ความสำคัญ เช่น งานงบประมาณ การจัดหาอาคารสถานที่ รวมถึงกิจกรรมที่ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานองค์กร และชุมชนต่างๆ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของบุคลากรครูในสถานศึกษา จากการศึกษาปัญหาการดำเนินงานวิชาการ พบว่า ครูสอนไม่ตรงตามวุฒิขาดแคลนอัตรากำลังครู สื่อการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดการนิเทศอย่างต่อเนื่อง ขาดแนวปฏิบัติ การประเมินผลงานทางด้านวิชาการ ขาดความต่อเนื่องในการปรับปรุงและพัฒนาการสอน นอกจากนี้ยังมีคุณภาพมาตรฐานต่างกัน (อุณากรรณ์ สวณมะม่วง, 2553, น. 2) การบริหารจัดการของสถานศึกษาเป็นการทำงานของสมาชิกในทีมงานร่วมกัน มีการดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือ ผลงานของทีมนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่าเป็นการทำงานเป็นทีมเป็นอีกมิติหนึ่งในการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กร (พจนารถ เจียมจิตร, 2554, น. 1)

การทำงานเป็นทีมเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียน เป็นความพยายามที่จะช่วยทีมให้แก้ปัญหาดตนเอง โดยการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่จะทำให้สมาชิกตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองและค้นหาสาเหตุของการกระทำนำไปสู่การปรับปรุงส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมสร้างความเชื่อมั่นของโรงเรียน สร้างสรรค์ชีวิตที่ดีของทุกคนนอกจากสมาชิกแต่ละคนจะได้รับการพัฒนาแล้ว ระบบงานที่ดีจะถูกนำมาใช้และยังทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานเป็นทีม เทคนิคการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับว่า สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานทุกระดับ เพราะเป็นการประสานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกที่สอดคล้องกลมกลืนกัน ช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาปรับปรุงองค์กรทำให้วัตถุประสงค์ร่วมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด สามารถเพิ่มผลผลิตโดยสมาชิกในทีมมีความพอใจที่จะทำ และมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (อำนาจ มีสมทรัพย์, 2553, น. 1-2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 เป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบ กำกับ ดูแล การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับนักเรียนตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาภาคบังคับใน 3 อำเภอ คือ อำเภอหนองเสือ อำเภอชัยบุรี และอำเภอลำลูกกา รับผิดชอบสถานศึกษาสังกัดภาคเอกชน จำนวน 43 แห่ง และสังกัดภาครัฐ จำนวน 67 แห่ง ลักษณะสถานศึกษาในสังกัดภาครัฐ

ตั้งอยู่ในเขตปริมณฑล ซึ่งมีการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว โดยเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเป็นอุตสาหกรรม ผู้ปกครองส่วนใหญ่มีรายได้จากการรับจ้าง การทำงานในโรงงาน อุตสาหกรรม และการเกษตรกรรม นักเรียนมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและโอกาสทางการศึกษาค่อนข้างสูง มีสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นจำนวนมากซึ่งมีความแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดใหญ่ในเรื่องงบประมาณ ความพร้อมของบุคลากร และการได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ อย่างไรก็ตามจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน แสดงผลการทดสอบอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการจัดการเรียนรู้ วิธีการถ่ายทอดความรู้ การใช้อุปกรณ์ที่เป็นสื่อการสอนของครูยังไม่ดีเท่าที่ควร สภาพสังคมหรือชุมชนในท้องถิ่น สภาพสิ่งแวดล้อม ภาระงานอื่นๆ ที่ครูต้องปฏิบัติเพิ่มเติมจากให้ความรู้แก่ผู้เรียน และอุปสรรคต่างๆ ผู้วิจัยในฐานะเป็นครูผู้สอนได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 สภาพปัญหา และบริบทของสถานศึกษา ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนั้น มีความสำคัญในการบริหารงานวิชาการให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากผลที่เกิดขึ้นเป็นผลงานร่วมกันของบุคลากรในทีม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ได้แก่ 1) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การติดต่อสื่อสาร 3) เป้าหมายของทีม 4) การยอมรับนับถือ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์ และศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตร 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การนิเทศการศึกษา 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อที่ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์เป็นแนวทาง หรือเทคนิคในการบริหารงานวิชาการให้บรรลุผลสำเร็จ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในทางบวก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากร คือ ผู้อำนวยการและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 67 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น 1,326 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูหัวหน้างานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน 2 คน จำนวน 40 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 160 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1.4.2.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 3) ด้านเป้าหมายของทีม
- 4) ด้านการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

1.4.2.2 การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

- 1) การพัฒนาหลักสูตร
- 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การนิเทศการศึกษา
- 6) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน และการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ใน 5 ด้าน ดังนี้

1.5.1.1 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของครูและผู้บริหารด้วยความไว้วางใจ ครูมีความเชื่อมั่นผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในโรงเรียน ครูมีความจริงใจต่อกันทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กันให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เชื่อมมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน ผู้บริหารสามารถไว้วางใจว่าครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.5.1.2 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งสารและการรับสารของครูและผู้บริหารที่มีความจริงใจต่อกัน สมาชิกทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงผู้บริหารและครูสามารถซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารความหมายที่ดี มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน ผู้บริหารใช้วิธีการสื่อสารที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

1.5.1.3 เป้าหมายของทีม หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงาน และประเมินผลความสำเร็จของผลงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอดทนและรับผิดชอบปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

1.5.1.4 การยอมรับนับถือ หมายถึง การทำงานที่ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่าง และความสามารถของครู ครูพร้อมทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.1.5 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่เป็นกันเองของครูและผู้บริหาร มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน ครูและผู้บริหารมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้

1.5.2 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานทางด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลแก่ผู้เรียน โดยจัดการผสมผสานทรัพยากร และกิจกรรมทางการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้แก่ผู้เรียนทั้ง 7 ด้าน ดังนี้

1.5.2.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การที่สถานศึกษากำหนดและวางแผนแนวทางในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยการวิเคราะห์ แก่ไขและพัฒนาหลักสูตรด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาหรือใช้ผลการประเมินต่างๆ มาปรับปรุงหลักสูตร และเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร

1.5.2.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษาหรือครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ครูมีวิธีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนด้วยวิธีการต่างๆ และการจัดกิจกรรมที่หลากหลายส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่คาดหวังของชุมชนและสังคม

1.5.2.3 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สถานศึกษาจัดทำคู่มือการวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนให้เป็นไปตามประกาศหรือแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ครูสร้างเครื่องมือประเมินผลการเรียนตามสภาพจริงของผู้เรียน ครูนำผลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน

1.5.2.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การที่ครูแสวงหารูปแบบหรือวิธีการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับโดยการศึกษา ทดลอง หาคำตอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ผู้บริหารให้ความรู้วิธีการทำวิจัยแก่ครูผู้สอนทุกระดับชั้น สนับสนุนการศึกษาวิจัยของครูผู้สอนในสถานศึกษา ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

1.5.2.5 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครูในการปฏิบัติงาน การวางแผนงานร่วมกันปรึกษาหารือกัน เพื่อหาทางปรับปรุงการเรียนรู้ให้ดีขึ้น ผู้บริหารและครูแสดงให้เห็นความร่วมมือกันภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ ผู้บริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบเพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแก่ผู้เรียน

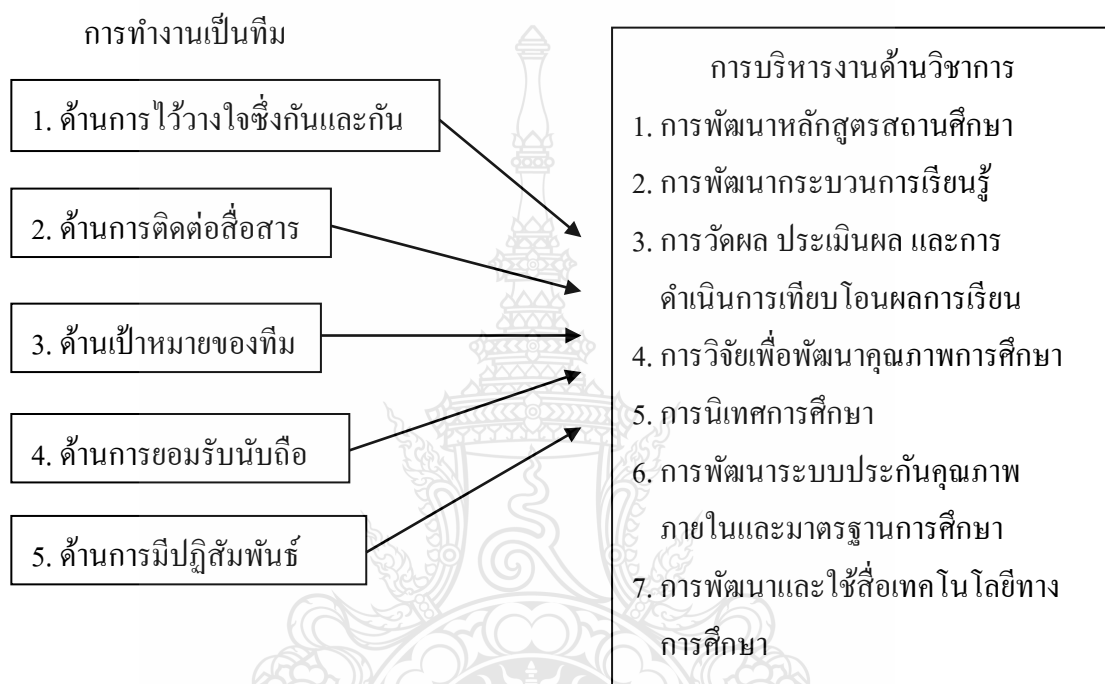
1.5.2.6 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาดำเนินการหรือจัดให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารจัดการให้มีระบบบริหารและสารสนเทศ ที่มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา สถานศึกษาสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือระบบบริหารคุณภาพ (PDCA) ผู้บริหารและครู ร่วมกันจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด

1.5.2.7 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง ครู และผู้บริหาร ร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดการและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการใช้สื่อการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ครูผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้การสนับสนุนงบประมาณจัดหาและผลิตสื่อ

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการสังเคราะห์หลักการในด้านการทำงานเป็นทีมของ เรณู เชื้อสะอาด (2552, น. 3-4) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน Fidler, 2002, p. 110; พิมพัลภัส ถ้วยอ้อม (2553, น. 5-6) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน Stroh, Northcraft & Neale, 2002, p. 170; ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, น. 5) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน Woodcock, 1989, pp. 75-116; McGregor, 1960; Likert, 1961; อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, น. 7) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน ทิศนา แคมมณี, 2545, น. 10; สงวน ช่างฉัตร, 2542, น. 158, สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์, 2544, น. 172-177; พจนารถ เขียมจิตร (2554, น. 8-9) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน McGregor, 1960; Roming, 1996, p. 156; Schein, 1990, p. 522; Woodcock, 1989, pp. 75-116; Parker, 1990, p. 170; ทิศนา แคมมณี, 2545, น. 10; อำนวย มีสมทรัพย์ (2553, น. 8-9) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2539, น. 37-40; วิทยาพร มาพบสุข, 2543, น. 314-315; สุพัตรา สุภาพ, 2538, น. 102-103) แล้วกำหนดกรอบแนวคิดในเรื่องการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านเป้าหมายของทีม 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนการศึกษางานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้หลักการบริหารงานวิชาการของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 3-4); กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 29); กระสินธุ์ ตรงฉิน (2552, น. 7-8); โสภา วงษ์นาคเพ็ชร

(2553, น. 19-20); ฉบับที่ รุ่งโรจน์ (2553, น. 15) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารและครูในการนำเสนอผลการศึกษาด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อใช้วางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน

1.7.2 ผู้บริหารและครูนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานานาชาติ ที่มีบริบทและลักษณะคล้ายกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัย โดยจำแนกเนื้อหา ดังนี้

- 2.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.3 หลักการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
- 2.2 การทำงานเป็นทีม
 - 2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.3 ทฤษฎีในการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.4 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 2.2.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.3 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย
- 2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหลักที่สำคัญลำดับแรกของผู้บริหาร ครู หรือผู้เกี่ยวข้องจะต้องตระหนัก เนื่องจากส่งผลให้ผู้เรียนมีลักษณะตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร (อุณากรรณ์ สวนมะม่วง, 2553, น. 22) นักการศึกษาได้ให้ความหมาย และขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการไว้สอดคล้องและแตกต่างกัน

2.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

กระสินธุ์ ตรงจิน (2552, น. 39) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดูแลจัดการกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตร เปลี่ยนการเรียนการสอนให้มีผลที่ดีมากขึ้น เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด การวัดผล ประเมินผล การนิเทศภายใน และการประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้บริหารเป็นผู้นำให้คำแนะนำประสานงาน และทำงานร่วมกับครูอย่างมีประสิทธิภาพ

ณภักษ์ รุ่งโรจน์ (2553, น. 19) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ การพัฒนาส่งเสริมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นภารกิจหลักสำคัญของสถานศึกษาที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอย่างยิ่ง

อุณาภรณ์ สวนมะม่วง (2553, น. 23) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ อบรม สติธรรม จรรยา และความประพฤติของนักเรียน รวมทั้งการพัฒนาครูเพื่อนำผลแห่งการพัฒนามาใช้อำนวย และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554, น. 30) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นวิธีการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงวิธีการเรียนการสอน รวมทั้งวิธีการประเมินผลให้ดีขึ้น เป็นไปตามหลักสูตร และผลประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมทุกอย่างในสถานศึกษาตามขอบข่ายภารกิจนโยบายการวางแผนจัดการ โดยการผสมผสานทรัพยากรให้เหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาปรับปรุงการเรียนรู้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์กับผู้เรียน โดยมีผู้นำทางวิชาการ คือ บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำ ประสานงาน และทำงานร่วมกับครู

2.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง งานด้านอื่นๆ ช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แก่งานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการ สรุปได้ดังนี้ งานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานของผู้เรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักสูตร แผนการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทุกระดับ

ตรีโชค กางกั้น (2552, น. 17) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่มีความสำคัญที่สุดของโรงเรียน เพราะคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะช่วยพัฒนาผู้เรียน และช่วยพัฒนาประเทศชาติและสังคมให้เจริญก้าวหน้าอีกด้วย

ศิริวรรณ รัตนกรณจิต (2554, น. 12) สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญสำหรับการศึกษาเป็นอย่างมาก เป็นสิ่งที่แสดงความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา ซึ่งมาตรฐานและคุณภาพจะปรากฏเด่นชัด เมื่องานวิชาการประสบผลสำเร็จ

นิตยา พูลแสง (2554, น. 13) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการนับว่าเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เป็นหน้าที่หลักที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ผู้บริหารต้องสนใจและเข้าใจเป็นอย่างดีที่จะสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ และคุณสมบัติตามที่หลักสูตรกำหนด นำไปใช้เพื่อการดำรงชีวิตต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของสถานศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน เป็นตัวกำหนดภาระงานด้านการสอน เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหาร ในการวางแผนงานวิชาการ ส่วนงานอื่นๆ มีความสำคัญรองลงมา

2.1.3 หลักการบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 18) ได้กำหนดกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พุทธศักราช 2550 สรุปได้ดังนี้คือ

1. หลักการจัดทำหลักสูตรให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและปัญหาความต้องการ โดยผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม

2. ส่งเสริมให้จัดการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด

3. ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมกำหนดหลักสูตร

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน มีดัชนีวัดคุณภาพ

5. มุ่งส่งเสริมให้เป็นเครือข่ายการร่วมมือ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554, น. 32) สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การได้ผลิตผลเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุน ผู้เรียนศึกษาได้สำเร็จตามที่หลักสูตรกำหนด โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลา และช้ากว่ากำหนด หลักการประสิทธิผล (Effectiveness) ผลิตได้คุณภาพตามจุดมุ่งหมายที่วางแผนไว้ นักเรียนมีทักษะและ คุณภาพ หลักการบริหารหน่วยงานของรัฐ ต้องมีหลักธรรมาภิบาล คือ การใช้หลักความคุ้มค่า คือ ได้ผลิตผลคุ้มค่าแก่การลงทุน หลักนิติธรรม คือ ความถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2551, น. 22) หลักการบริหารงานวิชาการ ที่สำคัญๆ สรุปได้ดังนี้

หลักการพัฒนาคุณภาพ โดยทำให้เกิดความเจริญและมีลักษณะที่ดีเลิศ หลักการมีส่วนร่วมโดยการอาศัยความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมประเมินผล และหลักการ 3 องค์ประกอบ (3-Es) ได้แก่ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ไว้ดังนี้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นวิธีการขั้นตอนนั้นสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ใช้กลยุทธ์และเทคนิควิธีต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากที่สุด หลักประสิทธิผล (Effectiveness) คือผลผลิตได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หลักประหยัด (Economy) คือ การไม่เพิ่มทรัพยากรการบริหารและได้ผลตามที่ต้องการ และหลักความเป็นวิชาการ (Academics) หมายถึง ทำตามตามหลักการวัดผลประเมินผลเนื้อหาที่ครอบคลุมตามขอบข่ายวิชาการ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการบริหารงานวิชาการต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาสู่ความสำเร็จที่โดดเด่น ตามคุณภาพที่คาดหวัง คำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล หลักความเป็นวิชาการ หลักความประหยัด คำนึงถึงการเพิ่มคุณภาพ และการมีส่วนร่วมอื่นๆ เพื่อให้เกิดคุณภาพตามแนวทางวิชาการ อันเป็นผลให้เกิดความรู้และวิธีการใหม่ๆ ทำให้สถานศึกษาก้าวหน้าต่อไป

2.1.4 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 3-4) สามารถสรุปขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการสรุปได้ดังนี้

1. การวางแผนพัฒนาหลักสูตรและนำไปใช้การวางแผนล่วงหน้า โดยการประชุมวางแผนงาน โครงการสอนพิจารณาเนื้อหาและรายละเอียดของวิชาที่สอนและบันทึกการสอน
2. การดำเนินงานการเรียนการสอนมีหลักจัดการ ได้แก่ จัดตารางสอน กำหนดรายวิชา เวลา สถานที่ ผู้สอน และผู้เรียนในแต่ละวิชา การจัดชั้นเรียนและครูผู้สอน การจัดแบบเรียน โดยครู อาจใช้เอกสารที่ครูจัดเตรียมด้วยตนเองหรือหนังสืออื่น ประกอบการสอนและการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงการฝึกงาน มีประโยชน์ คือ ให้ผู้เรียนนำทฤษฎีมาใช้และได้เห็นปัญหาที่แท้จริงในสาขาวิชาชีพ และเพื่อให้โอกาสในการเตรียมตัวในชีวิตจริง

3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการสอน ได้แก่ การจัดห้องสมุด เพื่อศึกษาและค้นคว้าเพิ่มเติม การจัดหาสื่อเพื่อส่งเสริมความรู้ และการนิเทศการสอน

4. วิธีการวัดและประเมินผลเพื่อตรวจสอบวิเคราะห์ผลการเรียน

โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553, น. 26) สรุปได้ว่า งานวิชาการครอบคลุมกระบวนการกิจกรรมทั้งหมดด้านการเรียนการสอน มีขอบข่ายกว้างขวาง รวมถึงการจัดหาปัจจัยทรัพยากรเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือจากชุมชน ทั้งถื่น

จรรยา ประดิษฐ์ (2550, น. 12) ได้สรุปขอบข่ายงานบริหารวิชาการ 7 งาน ดังนี้

1. งานหลักสูตรและการนำไปใช้
2. งานการจัดการเรียนรู้
3. งานสื่อการศึกษา
4. งานวัดและประเมินผล
5. งานนิเทศการจัดการเรียนรู้
6. งานห้องสมุด
7. งานแนะแนว

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 กำหนดการบริหารงานด้านวิชาการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, น. 29)

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการให้ความเห็นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยสถานศึกษา สถานประกอบการและสถาบันอื่น
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียน
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายหลายข้อ และมีหลักการปฏิบัติที่กว้างขวาง การดำเนินงานต่างๆ มุ่งสนองต่อความสำเร็จของงานวิชาการทั้งสิ้น สถานศึกษาจะบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้น มีปัจจัยสำคัญ คือ การให้ความสนใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติ ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งอาจกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันไปตามความเหมาะสม

จากขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการที่ได้กล่าวจะเห็นได้ว่า มีขอบข่ายงานที่กว้างขวาง ซึ่งผู้วิจัยสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการของ ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 3-4) จรรยา ประดิษฐ์ (2550, น. 12) และกระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 29) และจากการปฏิบัติงานสอน ทำให้พบสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน และบริบทของสถานศึกษา ทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหา นโยบาย และ จุดเน้นของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์การบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายงานด้านการบริหารงานวิชาการ	กุลชรี พิภุลแกม (2551)	กระสินธุ์ ดงจิน (2552)	เอมิกา โตกล้า (2552)	โสภา วงษ์นาค เพ็ชร (2553)	ณปภัช รุ่งโรจน์ (2553)	ดอกฝ้าย ทักษ์นฤกุล (2553)	อุณาภรณ์ สวน มะม่วง (2553)	อำนาจ มีสม ทรัพย์ (2553)	ศิริวรรณ รัตนารุณ จิต (2554)	พจนารถ เข็มจิตร (2554)	รวม
1. การวางแผนงานด้านวิชาการ								√			1
2. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา						√	√	√	√		4
3. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา*	√	√	√	√	√	√	√	√	√		9*
4. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้*	√	√	√	√	√					√	6*
5. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน*	√	√	√	√	√	√	√		√		8*
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา*	√	√	√	√	√	√				√	7*
7. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	√	√	√	√	√						5
8. การนิเทศการศึกษา*	√	√	√	√	√	√	√	√	√		9*
9. การแนะแนว	√	√	√	√	√						5
10. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา *	√	√	√	√	√			√	√	√	8*
11. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	√	√	√	√	√						5
12. การประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	√	√	√	√	√						5
13. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	√	√	√	√	√		√				6
14. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา*	√	√	√	√	√		√			√	7*

จากการศึกษางานการบริหารงานวิชาการ ดังตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นแนวคิดที่จะศึกษาการวิจัยในครั้งนี้ โดยกำหนดประเด็นที่มีผู้สนใจศึกษาเป็นจำนวนมาก สภาพปัญหาที่คล้ายคลึงกัน จึงได้สนใจศึกษาการบริหารงานวิชาการ จำนวน 7 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหลักสูตร
 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 5. การนิเทศการศึกษา
 6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
 7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 มาตรา 27 วรรค 1 และ 2 กำหนดให้สถานศึกษากำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ การดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจนเพื่อการศึกษาต่อ

ให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดทำสาระของหลักสูตรสถานศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ โดยต้องมีความหลากหลายทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่งก็คือ หลักสูตร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2550, น. 20) สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นกระบวนการเรียนรู้ เป็นการถ่ายทอดการเรียนรู้ ฝึกฝน อบรม สืบสานแบบอย่างในการดำรงชีวิตที่ดีงาม และเรียนรู้เรื่องราวของตนเอง ความสัมพันธ์ของตนเองกับครอบครัว ชุมชน ชาติและโลก การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและ สภาพสิ่งแวดล้อม ภูมิบทบาทและความสำคัญต่อการพัฒนาประชากรซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศ

ประชุม บำรุงจิตร์ (2551, น. 23) สรุปได้ว่า แนวคิดการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง การวางแผนและปฏิบัติตาม ส่งเสริมสนับสนุน ติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องและปรับปรุงพัฒนาตามโครงสร้างหลักสูตรที่โรงเรียนกำหนดขึ้น

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2551, น. 235) สรุปได้ว่า ในการจัดทำหลักสูตรต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย เนื้อหา กิจกรรม รวมทั้งการประเมินผล ต้องให้องค์ประกอบเหล่านั้นมีความสอดคล้องได้สัดส่วนกันอย่างพอดี แต่ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงสภาพสังคม ปรัชญาการศึกษา วิทยาการ และความรู้ในด้านจิตวิทยาด้วย การเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม และกาลเวลา หลักสูตรจึงจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, น. 35) สรุปได้ว่า ในระบบการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจ และหน่วยงานอื่นร่วมพัฒนาหลักสูตร โดยมีภารกิจสำคัญ คือ กำหนดเป้าหมายและจุดเน้นเพื่อการพัฒนาผู้เรียน คุณภาพการศึกษา รวมทั้งเพิ่มพูนคุณภาพของหลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา

กระสินธุ์ ตรงฉิน (2552, น. 42) สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรเป็นขั้นตอนในการตัดสินใจหาทางเลือกวิธีที่เหมาะสม เพื่อการเรียนการสอนในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะกับผู้เรียนและสถานศึกษา โดยผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วม

จิตติมา พระธาตุ (2551, น. 12) สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรไว้ว่า หมายถึง การจัดทำเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น และให้เหมาะสมกับบุคคลและลักษณะสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร เป็นการศึกษาข้อกำหนดและวางแผนจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยการปรับปรุง พัฒนา แก้ไข วิเคราะห์ และการเพิ่มคุณภาพหลักสูตรโดยการวิจัยและพัฒนา จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผล โดยพิจารณาร่วมกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นความต้องการหรือปัญหา โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

วสันต์ ปริदानันต์ (2553, น. 24) ได้สรุปไว้ว่า กระบวนการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละคน ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติ และเทคโนโลยี ผู้เรียนได้ค้นคว้าทดลองฝึกปฏิบัติ แลกเปลี่ยนเรียนรู้จนค้นพบสาระสำคัญของบทเรียน ได้ฝึกวิธีคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดเชิงสรุป คิดหาเหตุผล คิดแก้ปัญหาที่สามารถนำไปใช้ได้ คิดสร้างสรรค์จินตนาการ และสามารถแสดงออกได้ชัดเจนมีเหตุผล ปรับเปลี่ยน กลวิธีการคิดให้เหมาะสม โดยครูมีบทบาทปลูกเร้าและเสริมแรงศิษย์ในทุกกิจกรรมผู้เรียนมีโอกาสฝึกการประเมินและปรับปรุงตนเอง ยอมรับผู้อื่น สร้างจิตสำนึกที่ดี

คำเบิ่ง รดสีดา (2550, น. 6) สรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้สอนจัดกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัดของผู้เรียน ฝึกทักษะ การผสมผสานองค์ความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน รวมทั้งจัดบรรยากาศและแหล่งเรียนรู้ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นมาสอน จัดให้มีการนิเทศ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้สอนตามอย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การที่สถานศึกษาจัดประสบการณ์ระดับการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งมีวิธีการดำเนินการเป็นขั้นตอนหรือใช้วิธีการต่างๆที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความคาดหวัง

3. การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ทำให้ทราบถึงผลของการจัดการศึกษา ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องรู้และเข้าใจหลักการ รวมทั้งให้ความสำคัญในเรื่องนี้อย่างจริงจังสำหรับความหมายของการวัดผลและประเมินผล นักวิชาการให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 28-29) สรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลการศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 อยู่บนหลักการพื้นฐานสองประการ คือ การประเมินเพื่อพัฒนาผู้เรียนและเพื่อตัดสินผลการเรียน โดยผู้เรียนต้องผ่านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์เขียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผลตัดสินผ่านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทุกระดับชั้น

การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ได้แก่

3.1 การประเมินระดับชั้นเรียน ผู้สอนดำเนินการเป็นปกติและสม่ำเสมอ ใช้เทคนิคการประเมิน เช่น การสังเกต การซักถาม การตรวจการบ้าน การประเมินโครงการ การประเมินชิ้นงาน การรายงาน แฟ้มสะสมงาน การใช้แบบทดสอบ ฯลฯ โดยผู้สอนเป็นผู้ประเมินเองและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง

3.2 การประเมินระดับสถานศึกษาเพื่อตัดสินผลการเรียนเป็นรายปี/รายภาค

3.3 การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา ประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนด้วยข้อสอบมาตรฐาน หรือข้อสอบจากหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดสอบ

3.4 การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินผู้เรียนในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ผลการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเปรียบเทียบคุณภาพการศึกษา ใช้ในการวางแผนยกระดับ และเป็นข้อมูลสนับสนุนนโยบายต่างๆ

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, น. 30-34) สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องจัดทำระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียนให้เหมาะสมกับหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เป็นข้อกำหนด เพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติร่วมกัน

การเทียบโอนผลการเรียน

การเทียบโอนผลการเรียนของผู้เรียนกรณีต่างๆ ได้แก่ การย้ายสถานศึกษา การย้ายหลักสูตร การออกกลางคัน และขอกลับเข้าศึกษาต่อ ฯลฯ การเทียบโอนผลการเรียนควรดำเนินการ

ในช่วงก่อนปิดภาคเรียนแรก หรือต้นภาคเรียนแรกที่สถานศึกษารับผู้ขอเทียบโอนเป็นผู้เรียน การพิจารณาการเทียบโอนสามารถพิจารณาจากเอกสารหลักฐานการเรียนหรือการทดสอบความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ และการปฏิบัติในสภาพจริง

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 166) กล่าวว่า การวัด (Measurement) เป็นกระบวนการที่กำหนดจำนวนตัวเลขให้กับวัตถุสิ่งของหรือบุคคลตามความมุ่งหมาย และเปรียบเทียบลักษณะความต่างที่ปรากฏอยู่ในสิ่งที่จะวัดนั้นๆ เช่น การวัดความสามารถทางสมองด้านต่างๆ การวัดคุณสมบัติทางกายภาพ เช่น น้ำหนัก ขนาดของวัตถุ ผลที่ได้จากการวัดจะเป็นจำนวนตัวเลข เช่น ด.ช. ไข่ สออบได้ 65 คะแนน เป็นการวัดในเชิงปริมาณ (Quantitative)

การประเมินผล (Evaluation) เป็นการพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพ คุณค่า ความจริง และการกระทำ บางครั้งขึ้นอยู่กับ การวัดเพียงอย่างเดียว เช่น คะแนนสอบ แต่โดยทั่วไปจะเป็นการรวมการวัดหลายๆ ทาง โดยอาศัยข้อมูลหรือรายละเอียดจากการสังเกต ตรวจสอบงาน หรือการทดสอบประกอบการพิจารณา

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554, น. 109) สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผลให้ทราบว่า การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ ควรมีการปรับปรุงในเรื่องใด การวัดสามารถกำหนดจำนวนตัวเลขที่ได้จากการวัด ส่วนการประเมินเป็นการพิจารณา ตัดสินเกี่ยวกับคุณภาพคุณค่าในสิ่งที่วัดได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบและวิเคราะห์ ตัดสินผลการเรียน โดยประเมินจากทักษะ ประสบการณ์ โดยการวัดผลมักเป็นเชิงปริมาณ การประเมินผลเป็นเชิงคุณภาพ การเทียบโอนผลการเรียนในกรณีต่างๆ เช่น การย้ายสถานศึกษา เปลี่ยนหลักสูตร ขอรับกลับเข้าศึกษาต่อ ฯลฯ สามารถเทียบโอนหน่วยกิต ทั้งนี้เป็นไปตามประกาศหรือแนวปฏิบัติของกระทรวงศึกษาธิการกำหนด สามารถนำผลการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงให้ต่อเนื่อง โดย มีเอกสารงานทะเบียนวัดผล การมีทะเบียนนักเรียนและหลักฐานงานทะเบียน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กระสินธุ์ ดงฉิน (2552, น. 50-51) สรุปว่า การวิจัยเป็นการศึกษาค้นหาข้อเท็จจริงที่น่าเชื่อถือ ด้วยวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน และเป็นกระบวนการที่ครุณำมาแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนได้คุณภาพมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนด

เอมิกา โตน่า (2552, น. 32) สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ได้แก่ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางาน โดยส่งเสริมให้ครูทำวิจัย และการประสานร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ใน

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการจัดการเรียนการสอน

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร์ (2553, น. 41) สรุปได้ว่า การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่มีความท้าทายชวนให้ทำ เกิดความกระตือรือร้น บางครั้งต้องใช้เวลาาน เพราะงานวิจัยเป็นงานที่ละเอียดถี่ถ้วน สิ่งสำคัญคือ มีเทคนิคหรือวิธีการที่มีความแตกต่างกันตามลักษณะผู้เรียน และสภาพท้องถิ่นในแต่ละชุมชน มีกระบวนการสำคัญ คือ การสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา การกำหนดวิธีการแก้ปัญหา การพัฒนาวิธีการ เครื่องมือ การนำวิธีไปใช้และการวิเคราะห์ข้อมูลและการเสนอผล

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวิจัยเป็นการศึกษาการทดสอบค้นหาข้อเท็จจริงด้วยกระบวนการค้นคว้าหาคำตอบและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้และผู้เรียนอย่างมีระบบ แบบแผนและน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูนำมาแก้ปัญหา หรือพัฒนาการปรับปรุงแก้ไขผู้เรียน ซึ่งมีรูปแบบการวิจัยที่หลากหลาย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีคุณภาพ

5. การนิเทศการศึกษา

การนิเทศจากบุคลากรภายนอกหรือภายในสถานศึกษาต่างก็มีความสำคัญ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

กมล ภูประเสริฐ (2545, น. 59) การนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำงานร่วมกันระหว่างผู้ให้และผู้รับการนิเทศเพื่อพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบ ถือเป็นการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่อยู่ให้ผลรวดเร็วกว่าโดยเฉพาะการนิเทศภายใน เพราะผู้ให้และผู้รับการนิเทศทำงานอยู่ด้วยกันและผู้นิเทศในเรื่องหนึ่งอาจเป็นผู้รับการนิเทศในเรื่องหนึ่งได้ ในทำนองเดียวกันผู้รับการนิเทศก็อาจกลับไปเป็นผู้นิเทศในเรื่องที่ตนเองมีความสามารถสูงได้ จึงเป็นการรวมพลังกันเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีกว่าการให้แต่ละคนปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างทำ

กรองทอง จิรเดชากุล (2550, น. 4-5) สรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การทำให้ครูในโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการทำงานโดยการช่วยเหลือ สนับสนุนส่งเสริม การจัดกิจกรรมให้ตามวัยและศักยภาพของเด็ก และได้สรุปหลักในการนิเทศภายในมีดังนี้ คือ การนิเทศต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน ผู้บริหารเป็นบุคคลหลักสำคัญในการพัฒนาระบบนิเทศให้สอดคล้องกับความต้องการและจำเป็น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 223) ได้กล่าวถึงหลักการนิเทศสรุปได้ดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารเป็นระบบและมีการวางแผน
2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมและเคารพความคิดเห็นผู้อื่น เข้าใจความแตกต่างของบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจกัน

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้ได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถนั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหา โดยให้ครูอาจารย์ได้รู้ปัญหาของตนเองเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร

5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีขึ้นด้วยการนิเทศ สร้างความเข้าใจระหว่างกันสร้างมนุษยสัมพันธ์มีวิธีการทำงานที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกัน

6. การนิเทศสร้างความความรู้สึกร่วมกัน ความมั่นคงต่องานอาชีพ

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในอาชีพ เป็นอาชีพที่ใช้ความรู้และความสามารถที่จะพัฒนาได้

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2554, น. 146-147) ได้กำหนดขั้นตอนในการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา สิ่งที่ต้องการ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดก่อนที่ ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ สภาพปัจจุบันเป็นสภาพที่เป็นจริงและกำลังเป็นอยู่ปัจจุบัน ส่วนสภาพสิ่ง ที่ต้องการจะเป็นจุดสุดท้ายที่ต้องการจะไปถึง เป็นสภาพที่คาดหวังจะเกิด อย่างไรก็ตามการกำหนด สภาพที่ต้องการและคาดหวังว่าจะเกิดนั้น ควรคำนึงถึงนโยบายในด้านการนิเทศ ข้อมูลสภาพปัญหา ปัจจุบันที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัด โครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงาน วิธีการ อาศัยหลักการ เหตุผลและข้อมูลที่ได้รับแล้วนำมาจัดทำแผนและ โครงการต่อไป

การจัดทำแผนงานและ โครงการการจัดทำรายละเอียดของแผน ซึ่งเป็นการกำหนด วัตถุประสงค์ให้เฉพาะมากขึ้นและกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนขึ้น คือ แจกแจงกิจกรรมการนิเทศที่จะ ทำในโครงการนั้น กำหนดแผนงานการนิเทศ รวมถึงกำหนดหน่วยปฏิบัติค่าใช้จ่าย เวลาและสถานที่ จัดทำโครงการการขออนุมัติดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงานนิเทศให้ได้ตามเป้าหมาย

การให้ความรู้ในงานที่ปฏิบัติเป็นการสร้างความเข้าใจว่า ต้องมีขั้นตอนและทำอย่างไร ซึ่งจำเป็นสำหรับการเริ่มการนิเทศที่จัดขึ้นใหม่ เพื่อจะได้สร้างความเข้าใจกัน ได้รับความร่วมมือจาก ผู้ให้หรือผู้รับการนิเทศ และผู้บริหาร ผู้รับการนิเทศควรได้รับการเสริมสร้างกำลังใจ โดยเฉพาะกับฝ่าย บริหารเพื่อให้ผู้รับการนิเทศทำงานด้วยความพึงพอใจ

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินเป็นขั้นสุดท้ายโดยบุคคลที่ได้รับ มอบหมาย มีดังนี้

การประเมินผลต้องอาศัยข้อมูลที่น่าเชื่อถือ โดยการตั้งจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนโดยใช้เครื่องมือและรวบรวมข้อมูลที่เหมาะสม รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นการยอมรับการประเมินผลการนิเทศที่จำเป็นต้องทำ เมื่อได้จัดทำโครงการนิเทศแล้วต้องอาศัยข้อมูลจากหลายฝ่าย สามารถทำได้ 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การประเมินระหว่างโครงการ เพื่อจะได้พิจารณาวิธีการดำเนินการเพื่อปรับปรุงในโครงการ และ ระยะที่ 2 คือ การประเมินผลหลังเสร็จสิ้นโครงการ การประเมินผลเป็นระบบมี 3 ส่วน คือ การประเมินผลที่ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ และผลผลิต

การประเมินผลมีเทคนิควิธีการดังนี้ การประเมินเชิงปริมาณ ซึ่งจะสามารถดำเนินการได้ในลักษณะประเมินผลเดี่ยวหรือกลุ่ม รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือชนิดต่างๆ ที่ความน่าเชื่อถือและความเที่ยงตรงในการวัดการประเมินผล เชิงคุณภาพจากการสังเกตสัมภาษณ์ การประชุมสัมมนา ร่วมกัน ส่วนการนำผลการประเมินไปใช้สามารถปฏิบัติได้ดังนี้ ถ้าวิธีการที่ใช้ได้ผลดีก็สามารถนำวิธีการที่ใช้ไปนิเทศในกลุ่มต่อไป เมื่อประเมินแล้วพบว่า ผลการนิเทศยังมีข้อบกพร่องที่ควรแก้ไขก็สามารถจะปรับปรุงวิธีการใหม่ให้เหมาะสม เมื่อผลการประเมินพบว่า วิธีการนิเทศที่ใช้มีปฏิกิริยาจากผู้รับการนิเทศและมีเสียงวิพากษ์วิจารณ์มากก็ควรจะได้วางแผนการนิเทศใหม่ ถ้าพบว่า เทคนิควิธีที่นำมาใช้ได้ผลดีมากสามารถบอกกล่าวให้สถานศึกษาอื่นนำไปปฏิบัติได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง การชี้แนะ ให้คำปรึกษาเพื่อวางแผนงานช่วยเหลือกัน เป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและสร้างสรรค์ให้เกิดการพัฒนางาน เกิดกำลังใจในการทำงาน โดยการนิเทศสามารถพิจารณาในด้านสภาพปัญหา หรือสิ่งที่เป็นความต้องการ โดยต้องมีการวางแผนกำหนดเรื่องที่ต้องการจะทำการนิเทศ ระยะเวลา และการประเมินผล เพื่อให้เกิดผลในเรื่องที่ต้องการ

6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 8-9) สรุปได้ว่าการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไป โดยมีหลักการสำคัญ คือ การกระจายอำนาจ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และสามารถตรวจสอบได้ มีการดำเนินงานที่สัมพันธ์กัน 3 ส่วนคือ 1) การประกันคุณภาพภายใน กระทำโดยโดยสถานศึกษาเอง หรือประเมินโดยหน่วยงานต้นสังกัด 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา โดยตรวจสอบการดำเนินโครงการกิจกรรมงานเป็นระยะ และติดตามผลมาใช้ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมพร้อมรับ การตรวจสอบคุณภาพจากต้นสังกัด อย่างน้อย 1 ครั้ง ทุกๆ 3 ปี และการประเมินคุณภาพภายนอก และ3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น โดยคือเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา มาตรฐานการศึกษาชาติและการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาจเพิ่มเติมมาตรฐานที่

เฉพาะเจาะจงเหมาะกับสภาพของชุมชนได้ โดยมีมาตรฐานเป็นกรอบควบคุม ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 ส่วนมีความเกี่ยวเนื่องกัน เป็นวงจรการพัฒนาที่ไม่หยุดนิ่ง โดยมีมาตรฐานเป็นหลักหรือเป้าหมาย

ระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา (Internal Quality Assurance System) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, น. 1-4) สรุปได้ว่า สถานศึกษาจะต้องมีระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ว่าการศึกษาที่ผู้เรียนได้รับจะต้องมีคุณภาพและยึดหลักการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ส่งเสริมสนับสนุน กำกับดูแลโดยหน่วยงานต้นสังกัด ประกอบด้วย

1. การทำจัดโครงสร้างระบบสารสนเทศให้ผลดีต่อการดำเนินงาน แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดแนวทางให้ความเห็นและข้อเสนอแนะ และแต่งตั้งคณะบุคคลในการตรวจสอบ ทบทวนและรายงาน

2. การพัฒนามาตรฐานการศึกษามุ่งเน้นผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานช่วงชั้นที่หลักสูตรกำหนด

3. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสมบูรณ์

4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยติดตามอย่างต่อเนื่องให้บรรลุเป้าหมายตามแผน สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่ชัดเจนครอบคลุมงาน/โครงการต่างๆ

5. ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา

6. ประเมินคุณภาพโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ในวิชาหลักโดยใช้แบบทดสอบจากส่วนกลางร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัดดำเนินการ

7. การรายงานคุณภาพการศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพต่อไป

8. การผุดงระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกส่วนหนึ่งนำไปส่งเสริมพัฒนาและประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน

กาญจนา ศรีเรือง (2555, น. 13) สรุปได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาผู้เรียน ประเมินผู้เรียนเป็นหลักและการยกมาตรฐานสถานศึกษาให้เข้าสู่เกณฑ์ที่กำหนดไว้ สร้างความมั่นใจและเป็นหลักประกันต่อผู้เกี่ยวข้อง และสังคมยอมรับ

นุชนาถ ผาน้อย (2555, น. 17) สรุปได้ว่า แนวคิดการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ควรดำเนินงานตามขั้นตอน คือ การควบคุม การตรวจสอบ และการประเมิน นอกจากนี้

จะต้องมียุทธศาสตร์สู่ความสำเร็จ มีโลกทัศน์ที่กว้างขวางมากขึ้น มีแนวคิดและแนวทางที่นำมาประยุกต์ใช้กับตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันคนอื่นด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประกันคุณภาพ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่จัดให้มีกระบวนการในการประเมินและติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา โดยบุคลากรภายในสถานศึกษาและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตนเองประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักและขั้นตอนการประกันคุณภาพภายใน

7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

โสภณ วงษ์นาคเพ็ชร (2553, น. 44) สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี เป็นการช่วยให้ผู้เรียนเกิดทักษะใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้สถานศึกษาควรจะขอความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อช่วยให้ครูได้มีการใช้และผลิตสื่อ

นิตยา พูลแสง (2554, น. 39) สรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมให้การจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอนบรรลุผล ควรมีกระบวนการพัฒนา จัดทำสื่อที่หลากหลายเหมาะสม และเพียงพอให้ครูอาจารย์ได้เลือกใช้

คำเบิ่ง รดลิตดา (2550, น. 7) สรุปแนวคิดการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน โดยการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา องค์กรต่างๆ ในชุมชน

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, น. 191) สรุปแนวทางการใช้อุปกรณ์การศึกษาไว้ดังนี้

1. จัดศูนย์บริการ โสตทัศนูปกรณ์ เพื่อบริการสายวิชาต่างๆ
2. จัดแหล่งอุปกรณ์ ตามลักษณะเฉพาะวิชา
3. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย และปรับปรุงที่มีอยู่แล้วให้เหมาะสม
4. ดำรวจวิเคราะห์อุปกรณ์ที่ต้องการใช้ในรายวิชาต่างๆ
5. ฝึกอบรมครูให้มีความรู้ ทักษะในการใช้ การรักษาและการซ่อมวัสดุอุปกรณ์
6. กระตุ้นให้ครูและนักเรียนสนใจใช้วัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้ให้มากขึ้น

อุทัยวรรณ วรรณคูสิต (2554) สรุปนวัตกรรมและเทคโนโลยีได้ดังนี้

1. การเรียนการสอนระบบไม่มีชั้น (Non – Graded System)
2. ระบบนักเรียนสอนกันเอง
3. การจัดคาบเวลาสอนแบบยืดหยุ่น (Modular Scheduling)
4. แบ่งกลุ่มนักเรียนตามวิชาเลือก ตามความถนัด ความสนใจ
5. จัดวิธีการสอนให้เหมาะสมกับรายบุคคล

6. โครงการส่งเสริมสมรรถภาพเรียนด้วยตนเอง โดยลดเวลาการสอนลง
7. การเตรียมครู โดยลดบทบาทการสอนและสั่งการของครูลง
8. โครงการอิมแพ็คท์ การเรียนรู้โดยผู้ปกครองชุมชนและครูร่วมกันจัดกิจกรรม
9. รวบรวมเนื้อหาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกันให้อยู่ในหน่วยการสอนเดียวกัน
10. การสอนแบบโปรแกรม (Programmed Interaction)
11. การสอนเป็นคณะ (Team Teaching)
12. การสอนโดยใช้อุปกรณ์จำลอง (Simulation Technique)
13. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Assisted Instruction)
14. การเรียนระบบควบคุมด้วยตนเองใช้บทเรียนสำเร็จรูปด้วยตนเอง ต้องผ่านวัตถุ ประสงค์เชิงพฤติกรรมในแต่ละบทเรียนก่อนที่จะเรียนบทต่อไป
15. โทรทัศน์ช่วยสอน (Instruction Television)
16. โทรทัศน์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ (Educational Television)
17. เครื่องช่วยสอน (Teaching Machines)
18. วิทยุช่วยสอน (Radio Broadcast)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา หมายถึง การใช้ สื่อและเทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผลิต จัดหา พัฒนาสื่อให้ทันสมัย สื่อ เกิดคุณค่าจากการใช้งาน ผู้เรียนได้รับการกระตุ้นให้เกิดความสนใจใฝ่เรียนรู้ ผู้บริหารให้การ สนับสนุนงบประมาณและการผลิตสื่อ รวมถึงการประเมินผลการใช้สื่อวัตกรรมการ

การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาทุกขอบข่ายมีความเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย ตั้งแต่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน นักเรียน บุคลากรฝ่ายสนับสนุนซึ่งทุกฝ่ายต้องทำงานร่วมกัน ซึ่งผลงานที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นถึงคุณภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะต้องให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกันร่วมกันทำงาน เป็นทีม เพื่อความสำเร็จของผลงานกลุ่ม ดังนั้นผู้วิจัย จึงได้ศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมด้าน ต่างๆ ที่ส่งผลให้การบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ

2.2 การทำงานเป็นทีม

ปัจจัยสำคัญในการทำงานขององค์กรหนึ่งๆ คือ “คน” ซึ่งมีผลต่อการทำงานของกลุ่มให้ ดำเนินไปด้วยความราบรื่นและสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูล ช่วยกันแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อ ยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยอาศัยการทำงานคิดวางแผนและแก้ปัญหาาร่วมกัน นับว่าเป็นการรวมพลัง ย่อมจะช่วยให้ประสิทธิผลของทีมเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้ให้ความหมายหลายลักษณะ โดยความสำคัญอยู่ที่ทีมของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องกัน มีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้บรรลุผล ดังต่อไปนี้

Woodcock (1989, p. 8) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

Parker (1990, p. 16) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ และคนกลุ่มนี้ยอมรับในวิธีการทำงานร่วมกันมีวิธีเดียวกัน คือ การทำงานร่วมกัน

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, น. 25) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทักษะ และความรอบรู้อย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, น. 14) ได้สรุปการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะความรู้อันมี ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

สุภาวดี แก้วสำราญ (2553, น. 13) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ สมาชิกในทีมทุกคนปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ การสื่อสารกันในกลุ่ม รวมทั้งการตัดสินใจร่วมกัน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 12) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานในทุกระดับ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

กาญจนา มังคละศิริ (2552, น. 28) ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดของพลัง การทำแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญา ความคิด การทำงานใดๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้กว้างและรอบคอบ

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยให้การช่วยเหลือกัน การที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมก็เพราะว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. สังคมปัจจุบันคนต้องทำงานร่วมกันทุกระดับและทุกองค์กร หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้วก็จะเกิดปัญหาไปทุกระดับและทุกองค์กร

5. ผลงานของทีมดีกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นทีมนั้นมีความหมายมากกว่าการนำบุคคลมารวมกัน

6. บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดความคิด ความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น และส่งผลให้ทีมด้วย

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, น. 15) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 19) สรุปได้ว่า ความสำคัญของทีมมีประโยชน์อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงลักษณะรูปแบบของวัฒนธรรมในการทำงาน ทำให้งานตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ช่วยให้งานที่ซับซ้อนต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้ และจะเห็นได้ว่า ในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ไปใช้ปฏิบัติงานกันอย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ ทั้งภาคราชการและเอกชน

เทพินทร์ จารุศุกร (2554, น. 15) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในองค์กรไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย เพราะ เป็นการดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ ออกมาการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์สามารถหาทางออกได้หลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น

พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553, น. 33) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสมาชิกและองค์กรเป็นอย่างมาก ทำให้สมาชิกเกิดความสามัคคี มีการยอมรับซึ่งกัน

และกัน มีความสัมพันธ์อันดี และมีความคิดสร้างสรรค์ ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร ลดต้นทุนและเพิ่มสมรรถภาพการทำงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนี้เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรให้รู้หน้าที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้ และเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้การทำงานเป็นทีมไปใช้ เป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่างๆ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ผลงานที่เกิดจากทีมนี้จะได้มากกว่าผลงานที่แต่ละคนที่ทำงานคนเดียว แนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ และมีนักวิชาการได้สนใจและศึกษาการทำงานเป็นทีม ดังนี้

สุดา ทัพสุวรรณ (2550, น. 95) สรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ตลอดชีวิต จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มตั้งแต่เด็กคำบรรพ์ บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มอาจมีสาเหตุมาจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ต้องการความมั่นคง ปลอดภัย การยกย่องนับถือ ความรัก ความผูกพัน อำนาจ และต้องการเสรีภาพ

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 13-16) ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของ Gearge Homans

Gearge Homans (1962-1984) ได้พัฒนาแนวคิดการแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย สิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) กิจกรรม 2) การกระทำ และ 3) ความรู้สึก Homans เชื่อว่าองค์ประกอบทั้งสามนี้เกี่ยวข้องโยงซึ่งกันและกันอยู่ คือ ถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมากขึ้น เพราะสมาชิกมิใช่เพียงแต่ทำงานใกล้ชิดกัน แต่ยังมีการพูดจาติดต่อสื่อสาร ปรึกษาหารือ ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมุ่งความสำเร็จโดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work)

Blake & Mouton (1991) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน ซึ่งมีความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมนี้ จะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิก หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการงานให้ได้ผลงานและต้องการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ การที่สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

แสดงความคิดเห็น เพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ (Integration) ซึ่งก็คือการผสมประสานความต้องการขององค์กรและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย สมาชิก ซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพของสมาชิกที่มาเข้าร่วมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไป พฤติกรรมโดยรวมของสมาชิก แต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ ซึ่งหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2.2 พลังหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดงพฤติกรรม มีลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือทำกิจกรรมของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมั่นคงเหนียวแน่น และ ลักษณะกลุ่มที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

3. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Theory of Group Achievement)

Stogdill (1974) รวบรวมองค์ประกอบต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน แล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม โดยอธิบายว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

3.1 การรวมตัวกันของสมาชิก (Member Inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกกระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกัน การแสดงออกเป็นลักษณะของการตอบโต้หรือตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงออก ให้ความคิดเห็น หรือการให้ความร่วมมือความคาดหวังเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้าร่วมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่างๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

3.2 สื่อกลางในการรวมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating Variable) สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal Structure) หมายถึง การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และรายละเอียดของงาน โครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก (Role Structure) หมายถึง การกำหนดอำนาจของการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group Achievement) หมายถึง ผลที่เกิดจากสมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตามโครงสร้างกลุ่มผลที่เกิดขึ้น

จะประกอบด้วย ผลงาน (Productivity) ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก (Group Moral) และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก (Group Cohesion)

4. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้น โดย Cattell (1948) ทฤษฎีของเขาประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนแรกเกี่ยวกับมิติต่างๆ (Dimensions) ของกลุ่ม และส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) ในส่วนแรกหรือส่วนที่เกี่ยวกับมิติต่างๆ ของกลุ่มนั้น ประกอบด้วย

4.1 ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population Traits)

4.2 ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits)

4.3 ลักษณะโครงสร้างภายใน (Characteristic of Internal Structure) ลักษณะของประชากรนั้น หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคนที่มาวมเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทักษะ ความคิดความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

บุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality Traits) นั้น ถ้าจะกล่าวให้เข้าใจโดยง่ายก็คือ พลังหรือผลที่กลุ่มบันดาลให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งพลังอันนั้นจะสำแดงต่อกลุ่มอื่นๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะครอบคลุมไปถึงวิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ของกลุ่มอีกด้วย ลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม ได้แก่ บทบาทตำแหน่งของสมาชิกในกลุ่มแต่ละคน และการสื่อสารในกลุ่ม เป็นต้น

ในส่วนที่สองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่มนั้น โดยปกติแล้วงานหรือกิจกรรมของกลุ่มอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ งานที่มุ่งรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และงานที่มุ่งความสำเร็จในการวิเคราะห์ลักษณะพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม Cattell ได้เสนอหลักหรือกฎไว้ 7 ประการ ดังนี้คือ

กฎข้อที่ 1 กลุ่มตั้งขึ้นมาก็เพื่อตอบสนองความต้องการของเอ็กต์บุคคล

กฎข้อที่ 2 พลังงานทั้งหมดของกลุ่มเป็นผลมาจากทัศนคติของสมาชิกทั้งหมดที่มีต่อกลุ่ม

กฎข้อที่ 3 พลังงานทั้งหมดเพื่อปฏิบัติการให้แก่อุปกรณ์นั้น อาจจะถูกนำไปใช้เพื่อทำงานอื่นๆ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่อยู่นอกกลุ่มก็ได้

กฎข้อที่ 4 สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนอาจจะใช้กลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัวก็ได้ คือ งานของกลุ่มอาจจะมีค่าสำคัญเป็นรองจากงานหรือเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้

กฎข้อที่ 5 รูปแบบลักษณะพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น การมีความจงรักภักดีต่อกลุ่มที่ดี การสนับสนุนอุปถัมภ์ค้ำจุนกลุ่มที่ดี ตลอดจนการโอบอ้อมผ่อนตามกลุ่มที่ดี เป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นผลตามทฤษฎีของการเรียนรู้ที่เรียกว่า “กฎแห่งผล” (Law of Effect)

กฎข้อที่ 6 การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจจะเข้าซ้อนกันได้ แต่พลังงานทั้งหมดในกลุ่มเข้าซ้อนนั้นจะยังคงอยู่ในระดับคงที่ ครอบคลุมที่พลังงานของเอกัตบุคคลที่ใช้ไปกับวัตถุประสงค์อื่นมิใช่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่มยังคงที่เหมือนเดิม

กฎข้อที่ 7 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่ม กับลักษณะทางบุคลิกโดยรอบ (Syntality traits) ของกลุ่มจะมีส่วนคล้ายคลึงกันมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีลักษณะไปในเชิงลักษณะอนุรักษ์นิยมไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความยืดหยุ่น เป็นบุคลิกภาพโดยรวมของกลุ่มก็จะมีลักษณะเป็นแบบอนุรักษ์

สรุปแนวคิดทฤษฎีในการทำงานเป็นทีมมีหลายแนวคิด ซึ่งส่วนมากเน้นการทำงานร่วมกันของสมาชิกทีม เช่น ทฤษฎีการทำงานร่วมกันกล่าวว่าถ้าสมาชิกได้มีการกระทำ การร่วมกิจกรรมมากก็จะมีพฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันมากขึ้น ทฤษฎีดาวยการปฏิบัติงานมุ่งเน้นผลงานและความร่วมมือของสมาชิกตามบทบาทหน้าที่ทำให้กลุ่มมีลักษณะเฉพาะ และมีพลังของกลุ่มที่แตกต่างกัน ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มมีโครงสร้างการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขวัญและกำลังใจในกลุ่ม ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย ลักษณะประชากร บุคลิกภาพของสมาชิกและ โครงสร้างภายในองค์กร และองค์ประกอบด้านอื่นๆ ที่จะทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ ซึ่งทฤษฎีที่ได้กล่าวมานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรสามารถนำไปใช้พัฒนารูปแบบขององค์กรให้เหมาะสมและประสบความสำเร็จ

2.2.4 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

เรณู เชื้อสะอาด (2552, น. 21) ได้กล่าวเกี่ยวกับทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม กล่าวคือ ผู้นำทีม จำเป็นต้องมีทักษะและความตั้งใจในการที่จะพัฒนาสมาชิกทุกคนของทีม โดยมีการกระจายงานและดำเนินงานทุกอย่าง เป็นทีมมีการจัดสรรเวลาและกิจกรรม

2. การเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ทุกคนเข้ากันได้ทำงานร่วมกันได้ มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดทักษะและคุณสมบัติที่ตนมีอยู่ให้กับบุคคลอื่นด้วย ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่สมาชิก

3. ข้อผูกพันที่มีต่อกัน สมาชิกแต่ละคนควรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อกันเป็นส่วนตัว ยอมเสียสละ เพื่อจุดประสงค์และเป้าหมายของทีม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ทั้งในงานใน

หน้าที่และนอกเหนือขอบเขต แต่อยู่ภายใต้ความถูกต้อง และสมาชิกทุกคนควรจะมีความรู้สึกที่เป็นเจ้าของและเป็นตัวแทนของทีม

4. มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ในการที่ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานที่ต้องใช้ความเสียดาย บรรยากาศภายในทีมควรมีลักษณะที่ผ่อนคลายและให้ความรู้สึกปลอดภัยกับสมาชิกทุกคน

5. ผลสำเร็จของทีมจะต้องมีวัตถุประสงค์เป็นของตัวเอง ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมายของงานในระยะยาว ความรู้สึกแห่งศักยภาพในการมุ่งมั่นจะทำงานให้สำเร็จ แต่ทั้งนี้ต้องมีการทบทวนเพื่อตรวจสอบดูว่า ทีมนั้นมีการพัฒนาไปมากน้อยเพียงใด

6. มีบทบาทของความร่วมมือที่ชัดเจนในกระบวนการ การวางแผน และแต่ละคนจะมีบทบาทที่แตกต่างกันและทำงานออกมาให้เห็นผลงานได้ในลักษณะเป็นภาพรวมขององค์การ

7. ทีมจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบที่มีชีวิตชีวา และในทางที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา

8. มีกระบวนการที่ระเบียบบทบาทได้ชัดเจน มีรูปแบบที่สนับสนุนลักษณะการทำงานเป็นทีม

9. สามารถแสดงความคิดเห็นที่ไม่มีอคติ ต้องมีการตรวจสอบความผิดพลาดของทีมหรือของบุคคล โดยไม่โจมตีใคร

10. พัฒนาตนเองอย่างดีของตัวสมาชิกและทีม มีวิธีกควบคุมสมาชิกที่ค่อนข้างจะยึดถือตามปัจเจกบุคคลหรือมีพิธีสูง

11. มีความเข้มแข็งที่สร้างสรรค์ ทีมต้องมีความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ๆ โดยการพบปะพูดคุยสมาชิกในทีม ถ้าใครมีแนวคิดใหม่ สมาชิกทีมควรจะให้การสนับสนุนหรือช่วยกันหาการสนับสนุนจากภายนอก เพื่อให้แนวคิดใหม่ๆ นั้นสามารถปฏิบัติได้จริง

12. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกลุ่ม ความสัมพันธ์กับทีมอื่นๆ ควรจะได้รับการพัฒนาเมื่อทำงานร่วมกับทีมอื่นๆว่าจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร โดยมีการติดต่อกับทีมอื่นๆ สม่ำเสมอ เพื่อประสานกับสมาชิกแต่ละคนในทีม และควรจะได้รับภาระกระตุ้นให้ติดต่อและทำงานร่วมกับสมาชิกของทีมอื่นๆ เป็นต้น

วารสารณ์ ตระกูลศุภยดี (2549, น. 31-32) กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. เป้าหมาย ทุกคนในทีมแต่ละคน จะต้องรู้และเข้าใจ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม นั้นมักจะทำให้เกิดการพัฒนาเป็นทีมงานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน

2. การแสดงออกด้านความคิดของสมาชิกได้อย่างเสรี และต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ การทำเช่นนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจว่าทุกคนเข้าใจเรื่องราวอย่างทะลุปรุโปร่ง

3. ความเป็นผู้นำ ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นศูนย์รวมความสนใจ กล่าวคือ ต้องมีความรู้และเข้าใจงานอย่างดี มีวิธีการจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือทำให้ทุกคนเกิดความรักงานมีความสามัคคีร่วมมือกัน

4. ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์ ทีมงานจะต้องพยายามลงมติให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุด โดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็นพ้องด้วย

5. ความไว้วางใจ สมาชิกสามารถเล่าเรื่องต่างๆ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผย หรือความคิดเห็นที่ตรงข้ามโดยไม่ต้องหวั่นไหวกลัวว่าจะได้รับผลร้าย

6. ความยืดหยุ่น หรือการผ่อนปรน ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่า เวลา และสถานการณ์ต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย

McGregor (1960 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2551, น. 39-40) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะสรุปได้ดังนี้ บรรยากาศที่ไม่เป็นทางการสมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนมีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง สมาชิกที่รู้จักรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันใช้เหตุผลในการยุติปัญหาและจะร่วมกันแก้ปัญหาที่มีการตัดสินใจโดยความเห็นเดียวกัน การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา สมาชิกมีอิสระทางความคิดเห็น มอบหมายงานกันอย่างชัดเจนและยอมรับภารกิจต่างๆ อย่างเต็มใจหัวหน้าไม่ใช่อำนาจครอบงำและตรวจสอบผลงานเป็นระยะๆ

Dyer (1995) ได้กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิผล มีดังนี้

1. จุดมุ่งหมายและค่านิยมที่มีความชัดเจน และยอมรับ โดยพนักงานทุกคน มุ่งเน้นให้สำเร็จงานตามจุดมุ่งหมาย

2. พนักงานเข้าใจงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเอง

3. บรรยากาศที่มีการส่งเสริมความไว้วางใจและสนับสนุนกันเองของสมาชิก

4. การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย เต็มใจและแบ่งปันข้อมูลที่เป็นจำเป็นของทีมงานและองค์กร

5. พนักงานได้รับอนุญาตให้ร่วมตัดสินใจ

6. พนักงานทุกคนผูกมัดตนเองกับการร่วมตัดสินใจ

7. หัวหน้างานมีมาตรฐานการทำงานสูงและลูกน้องสนับสนุน

8. ยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคล

Likert (1961 อ้างถึงใน สุพันธ์ทา เลานันท์, 2551, น. 42-45) กล่าวถึงลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพ มีจุดเน้นคล้ายกับแนวคิดของ McGregor ซึ่งเน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในทีม สรุปได้ดังนี้

1. สมาชิกปฏิบัติงานอย่างชำนาญและมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
2. การทำงานที่เป็นกันเองและผ่อนคลาย
3. สมาชิกมีความสนใจซึ่งกันและกันและให้เกียรติกัน
4. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูง
5. สมาชิกร่วมกำหนดค่านิยมความประสงค์หรือเป้าหมาย
6. สมาชิกมีการประสานงานที่ดี
7. สมาชิกยอมรับและให้ความสำคัญต่อค่านิยมของทีม
8. สมาชิกมีแรงจูงใจทำงานเพื่อเป้าหมายเดียวกัน
9. บรรยากาศของการทำงานสนับสนุนเกื้อกูลกัน
10. หัวหน้าทีมมีการส่งเสริมบรรยากาศของการร่วมมือประสานงานกัน
11. สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
12. สมาชิกยอมรับเป้าหมายและความคาดหวังด้วยความเต็มใจ
13. สมาชิกมั่นใจทีมงาน
14. สมาชิกช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
15. บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์
16. ทีมงานมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
17. มีการสื่อสารด้านการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา
18. มีการสื่อสารเรื่องราวที่สำคัญทุกเรื่อง และไม่เสียเวลาสื่อสารกับเรื่องที่ไม่สำคัญ
19. สมาชิกมีความสนใจข่าวสารข้อมูลที่ได้รับฟัง และฟังโดยปราศจากความเคลงใจ
20. มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง
21. สมาชิกทุกคนทุกคนทำงานด้วยกระบวนการกลุ่ม
22. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน
23. สมาชิกเข้าใจเป้าหมายและวิธีการ เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

2.4 หัวหน้าทีมมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

Parker (1990) ได้อธิบายลักษณะ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกได้มีบทบาทร่วมกัน กำหนด แนวทางการทำงานที่เหมาะสมร่วมกัน ดังนี้ ส่งเสริมสมาชิกร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์จัดทำ ตารางภาระหรือกิจกรรมมั่นใจได้ว่า สมาชิกมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันให้ผล การทำงานมุ่งมั่นไปที่เป้าหมาย

2. บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal Climate) การทำงานเรียบง่าย สบายๆ ทุกคนมาประชุมพร้อมกันด้วยความยิ้มแย้ม สมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ดังนี้ จัดเตรียมสิ่งของที่จำเป็นต้องใช้เพื่อการประชุม แสดงความยินดีเมื่อทีมงานประสบความสำเร็จอย่าง จริงใจ แนะนำให้สมาชิกรู้จักกันสร้างความสนิทสนมจากการทำกิจกรรมและเมื่อบรรยากาศดีจึงเรียดย ุ่รู้จักใช้อารมณ์ขัน

3. การมีส่วนร่วม (Participation) ซึ่งสมาชิกของทีมอาจแสดงออกถึงการรับรู้ด้วยวาจา และท่าทาง ชักชวนหรือสนับสนุนให้สมาชิกที่นิ่งเฉยต้องแสดงหรือกล้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างจาก สมาชิกส่วนใหญ่ ให้มีส่วนร่วมรายกิจกรรมรู้จักแทรกแซงในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน

4. การรับฟังซึ่งกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟัง คิดพิจารณาสิ่งที่ได้รับฟังและรักษา ท่าทีที่จะวิจารณ์ในการนี้ สรุปได้ดังนี้ สมาชิกสามารถอธิบาย แปลความเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกผู้อื่นเข้าใจ สามารถสรุปผล และยอมรับความคิดที่เห็นต่าง และสามารถอธิบาย แปลความเรื่องต่างๆ ให้สมาชิกผู้อื่น เข้าใจ

5. ความไม่เห็นด้วยในทางสร้างสรรค์ (Civilized Disagreement) ยอมรับจุดต่างและ แสดงจุดร่วมที่แตกต่าง ซึ่งเป็นจุดแข็งของทีมงาน สามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยวิธีต่อไปนี ้ใช้อารมณ์ขันแทรกแซง ยอมรับท่าทีที่สงบถึงแม้จะไม่ยอมรับความคิดเห็น วิเคราะห์ความคิดเห็นที่ แตกต่างกันอย่างมีระบบและมีความยืดหยุ่นและรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เพื่อหาข้อยุติที่เป็นเอกฉันท์ในเรื่องที่เป็นปัญหา ไม่ใช้วิธีดึงออกคะแนนเสียง และยอมรับข้อสรุปมติของทีมถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม โดยวิธีรับฟัง และแสวงหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ เต็มใจทำตามมติของกลุ่มถึงแม้จะไม่เห็นด้วย

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) บรรยากาศที่เปิดเผย เชื่อมั่นไว้ วางใจ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดอย่างจริงใจ มีการฟังพาดพิงกัน มีความผูกพัน รับผิดชอบช่วยเหลือด้วยความ เต็มใจรับรู้ความรู้สึก และตอบสนองในทางบวก

8. บทบาทที่ชัดเจนและการมอบหมายงาน (Clear Roles and Work Assignments) เพื่อให้เข้าใจตรงกันให้สมาชิกปฏิบัติดังนี้ มั่นใจว่าทีมงานได้รับการมอบหมายงานอย่างเสมอภาค มีการเจรจาและต่อรองเกี่ยวกับหน้าที่ ของแต่ละคนอย่างเปิดเผย กำหนดมาตรฐานการทำงานให้อยู่ในระดับสูง

9. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สมาชิกทุกคนจะต้องแสดงออกถึงภาวะ หรือ การกระทำที่สนับสนุนการทำงานที่รักษาความสัมพันธ์ที่ดีของทีม

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) โดยการขอและให้ความร่วมมือกับบุคคลภายนอก ให้ความสำคัญและยกย่องหน่วยงานต่างๆ

11. การทำงานที่มีหลายรูปแบบ (Style Diversity)

12. การประเมินผลตนเอง (Self Assessment) เป็นการตรวจสอบว่า ผลงานอยู่ในระดับใด อุปสรรคที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร วิธีการที่ใช้กันทุกๆ ไป คือ การให้ข้อมูลที่ครบถ้วนหาวิธีการทำงานร่วมอภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน

Woodcock (1989, pp. 75-116) ได้กล่าวถึงทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 11 คุณลักษณะ คือ

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) คือ มีการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถและเลือกใช้ได้เหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้ากับเป้าหมาย (Clear Objective and Agreed Goals) สมาชิกต้องเข้าใจเต็มใจยอมรับ และผูกพันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontations) การสื่อสารและสัมพันธ์กันในทีม พวกกันอย่างตรงไปตรงมาเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) สมาชิกต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้ออกาสพูดถึงปัญหาอย่างอิสระ

5. การให้ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-Operation and Conflict) สมาชิกต้องร่วมมือและประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผน ข้อขัดแย้งในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. วิธีการปฏิบัติที่คล่องตัว (Sound Procedures) จะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) เพื่อทบทวนแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังเสร็จงานก็ได้

9. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) มีแผนการพัฒนาสมาชิกของทีม

10. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มดี (Sound Inter-Group Relation) บรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังและเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) เป็นสิ่งสำคัญในทุกระดับทั้งองค์กร สมาชิกต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, น. 32) ได้สรุปแนวทางในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างไม่ปิดบัง
2. สมาชิกได้ร่วมตัดสินใจ
3. สมาชิกมีการยอมรับนับถือ
4. มีการกำจัดอุปสรรค
5. การใช้วินัยในทางสร้างสรรค์
6. การเป็นผู้รับรู้อความต้องการของผู้อื่น
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่เปลี่ยนแปลง
8. การพยายามจัดหารางวัลตอบแทน
9. สนับสนุนการทำงานของกลุ่มเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ
10. การตั้งจุดมุ่งหมายที่สามารถเป็นไปได้ในปฏิบัติ

เรณู เชื้อสะอาด (2552, น. 22-25) ได้กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ สมาชิกในทีมจะต้องมีความเข้าใจร่วมกันว่า เหตุใดเขาจึงต้องทำงานเป็นทีม สาเหตุที่ทำให้ให้บุคคลต่างๆ ต้องรวมตัวกัน ดังนี้

1. ทีมงานร่วมกันสร้างความคิดใหม่ๆ และกล้านำความคิดของทีมไปทำให้เกิดผลที่เป็นรูปร่างชัดเจน โดยทีมงานจะร่วมกันศึกษา วิเคราะห์และวิธีการแก้ไขปัญหา โดยมองออกไปนอกกรอบของกระบวนทัศน์ (Paradigm) เดิมซึ่งจะช่วยสร้างแนวทาง และวิธีการ ความคิดใหม่ๆ

2. ผลงาน ปกติผลงานรวมของทีมจะสูงกว่าการที่สมาชิกต่างแยกกันทำงานของตน และนำผลงานมารวมกัน ซึ่งจะช่วยให้ทั้งองค์กรและสมาชิกได้ผลตอบแทนที่สูงขึ้น

3. การสื่อสาร เมื่อสมาชิกสื่อสารและทำความเข้าใจกันเกิดความผูกพัน สมาชิกจะร่วมใจแก้ไขปัญหาและอุปสรรคไปด้วยกัน

4. ความสัมพันธ์ที่ดีให้การสนับสนุนทางสังคมและด้านจิตใจของกัน โดยเฉพาะเมื่อเขาต้องเผชิญกับปัญหา หรือวิกฤติส่วนตัว เขาก็จะมีเพื่อนร่วมทีมที่คอยให้การสนับสนุนทั้งทางด้านกำลังใจ และการเข้าไปปัญหา “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” หรือ “คนเดียวหัวหาย สองคนเพื่อนตาย” เป็นคำพังเพยไทยที่สรุปความสำคัญของการรวมตัวกันเป็นทีมได้ดี เพราะทีมจะช่วยให้เราทำงานได้มากกว่าที่แต่ละคนสามารถทำได้ และทีมจะช่วยสร้างความมั่นคงและมั่นใจให้กับสมาชิก เพียงแต่เราต้องทำความเข้าใจว่ากระบวนการทีมไม่ใช่สารพัดประโยชน์ แต่จะมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับเฉพาะบางเหตุการณ์เท่านั้น ซึ่งผู้บริหารจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสม มิเช่นนั้นอาจจะทำให้เกิดต้นทุน และเสียเวลาโดยไม่จำเป็น

ทีมงานที่ประสบความสำเร็จควรมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกัน ดังนี้

1. เป้าหมาย (Goal) เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม (Share Goal) จะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงานที่ “มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน” โดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถ
2. การแสดงออก (Expression) ต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและจะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่นๆ การแสดงออกของสมาชิกจะต้องเกิดจากความเข้าใจตนและทีมงานอย่างชัดเจน
3. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ทีมงานจะมีความยืดหยุ่นกว่าการทำงานในรูปแบบอื่น ถึงแม้ว่าทีมงานบางทีมอาจจะมีหัวหน้าทีม (Team Leader) ที่เป็นทางการ แต่สมาชิกอาจจะสับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานใช้ทักษะของทุกคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้ทีมงานสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างสมบูรณ์
4. แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ (Consensus) โดยหัวหน้าทีมจะพยายามให้สมาชิกทุกคนลงมติร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อสรุป โดยไม่สร้างความกดดัน หรือบังคับให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องยอมรับในเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจ และไม่มีอคติต่อกลุ่ม
5. ความไว้วางใจ (Trust) จะเป็นพื้นฐานสำคัญของความรัก และความสามัคคี เพราะสมาชิกทุกคนต่างแน่ใจและมั่นใจว่าเขาจะมีเพื่อนร่วมทีมคอยให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานใหม่ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว
6. ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทำให้ทีมงานต้องหาวิธีปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมเสมอ โดยระดมความคิดในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ให้แตกต่างและดีกว่าเดิม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีโอกาสและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

กานต์นภา แสงเทพ (2556, น. 15) ได้สรุปการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำทีมเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญที่ต้องสร้างบรรยากาศการทำงาน การสรรหาทรัพยากรที่พอเพียงการทำงาน ใช้การบริหารทีมอย่างมีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ร่วมกันแก้ปัญหาให้การสนับสนุน ยอมรับและรับฟัง ร่วมมือใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ทบทวนการปฏิบัติงานและตื่นตัวตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานและร่วมกลุ่มทำงานได้อย่างดี

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมงานหรือองค์กรจะต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์หรือปัญหาต่างๆ ช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นแบบประชาธิปไตยในองค์กร สมาชิกู้และเข้าใจภารกิจ เป้าหมาย แบ่งหรือมอบอำนาจหน้าที่กัน เข้าใจและตอบสนองความต้องการของกลุ่มและของตนเอง ช่วยส่งเสริมให้การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2.2.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, น. 16) ได้แบ่งการทำงานเป็นทีม มี 3 องค์ประกอบย่อยๆ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการวางแผนดำเนินการของทีม มีเป้าหมายและขั้นตอนชัดเจนประสานงานกันเป็นทีมแยกลักษณะและขนาดของกลุ่มออกมาจากทีมการมีแผนการติดตามแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 2. ด้านสมาชิกทีมมีความตั้งใจจริงที่จะทำงานมีความรู้หรือใฝ่หาความรู้ตระหนักในการทำงานระบบเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น
 3. ด้านผู้นำทีม มีความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและติดตามผล มีเทคนิคในการเผชิญต่อการขัดแย้งในกลุ่ม เทคนิคการเสริมแรงและสร้างพลังใจและแสวงหาวิธีการที่เหมาะสม
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549, น. 9) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ดังนี้ มีเป้าหมายร่วมกันยอมรับนับถือ ร่วมมือ พร้อมใจกันทำงาน การแบ่งงานกันทำตามความสามารถ รับผิดชอบต่องานมีความเข้าใจกันและ ความผูกพันต่อกัน

Robbins (2001, p. 64) กล่าวถึงองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม ดังนี้คือ

1. การจัดรูปแบบงาน (Work Design) มีลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่
2. การจัดองค์ประกอบ (Composition) เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไร ประกอบด้วย ลักษณะของสมาชิก การกำหนดบทบาทที่หลากหลาย ขนาด ความยืดหยุ่นของทีมงาน
3. การจัดบริบท (Context) มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี

4. กระบวนการ (Process) สำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพัน วัตถุประสงค์ร่วมกันเฉพาะทีม มีความเชื่อมั่น ลดความขัดแย้ง และการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

Glem H. Vamey (1977, p. 156) ได้ศึกษา (อ้างถึงใน สิริรัตน์ แก้วสมบัติ, 2553, น. 24) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า องค์ประกอบทีมที่ดี ดังนี้ การไว้วางใจมีบรรยากาศการสนับสนุนซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารที่ดีมีวัตถุประสงค์ของทีม การแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดีการใช้ทรัพยากรของแต่ละคนในกลุ่มให้ได้รับประโยชน์มากที่สุด มีวิธีการควบคุมทีมงานที่ดีและนำเอาสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การมาสนับสนุน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การสนับสนุนและนับถือความแตกต่างของบุคคล

Woodcock (1989, p. 75-116) ได้ให้แนวคิดคุณลักษณะทีมที่ดีมีองค์ประกอบ คือ

1. บทบาทที่สมดุล (Balanced Roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของบุคคลและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสม ต้องอาศัยความกลมกลืนและบทบาทสมดุลของสมาชิก ซึ่งคล้ายพ่อครัวที่จะเลือกชนิดของเครื่องปรุงปรุงอาหาร จะต้องมั่นใจในคุณภาพและปริมาณอาหาร ผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องหาจุดสมดุลสูงสุดของทักษะและความสามารถของสมาชิกโดยการวิเคราะห์จากบทบาทที่จำเป็นในทีม

2. ผู้นำ (Leader) คือ การตั้งทีมงาน ตั้งวัตถุประสงค์ วางแผนควบคุม เรียกประชุม และมอบหมาย โครงสร้างการทำงาน พยายามนำสิ่งที่ดีที่สุดของสมาชิกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. ผู้ท้าทาย (Challenger) จะต้องสร้างบทบาทให้ทีมงานยอมรับในสิ่งที่กำลังกระทำ ต้องพิสูจน์ให้ได้ว่าความคิดเหล่านั้นเป็นไปได้ ถ้าทีมงานไม่มีผู้ท้าทายก็เหมือนกับทีมงานขาดแรงกระตุ้น

4. ผู้เชี่ยวชาญ (Expert) ในการสร้างทีมงานจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมากมายหลายสาขาให้คำแนะนำเฉพาะเรื่อง เฉพาะอย่างให้การทำงานบรรลุจุดหมาย

5. เอกอัครราชทูต (Ambassador) บุคคลประเภทนี้ต้องมีบุคลิกภาพที่เป็นมิตรเป็นนักประชาสัมพันธ์ เป็นนักการขายและเสมือนผู้สร้างสะพานเพื่อเชื่อมต่อไปยังบุคคลที่เราต้องการรู้จัก เพื่อนำประโยชน์มาให้ทีมงาน

6. ผู้พิพากษา (Judge) ต้องแสดงบทบาทเหมือนกับผู้พิพากษาในศาลที่จะต้องค้นหาความจริงมีเหตุมีผล พินิจพิจารณาอย่างใคร่ครวญ ตรวจสอบความสมดุลและค้นหาความยุติธรรม

7. นักนวัตกรรม (Innovator) เป็นพวกที่ใช้จินตนาการสร้างสรรค์ คอยเสนอความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ สามารถปฏิบัติให้เป็นจริงได้ โดยนำความคิดไปทดลองปฏิบัติคิดค้นยุทธวิธีที่เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันก็จับปัญหาและอุปสรรคที่จะเกิดขึ้นด้วย

8. นักการทูต (Diplomat) หรือเรียกว่า นักเจรจา ทำหน้าที่แก้ปัญหาทางการเจรจา ต่อรองภายในทีมงาน โดยต้องสร้างพันธมิตร สร้างความมั่นใจว่าปัญหาต่างๆ ที่ถูกแก้ไขต้องเป็นที่ ยอมรับ เป็นผู้ก่อให้เกิดความประนีประนอม โดยใช้ศิลปะของความเป็นไปได้ที่สูง จึงต้องอาศัย นักเจรจาเพื่อนำทีมงานฝ่าอันตรายออกไปให้ได้

9. ผู้คล้อยตาม (Conformer) เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือในทุกๆ ทาง พวกนี้จะคอย ช่วยเหลือ ประสานงาน และช่วยให้บุคลากรได้รับความสุขทางใจ โดยการหาสิ่งที่ดีของพวกที่ขัดแย้ง ในทีมงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อทีมงาน

10. ผู้ผลักดันผลผลิต (Output pusher) บทบาทของบุคลากรเหล่านี้จะเป็นผู้ไขว่คว้า ความก้าวหน้า และเป็นผู้คอยทำให้ทีมงานแน่ใจว่างานกำลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมาย ทำให้ต้องใช้ทักษะ ความผูกพันกับงานสูงมากและกระตุ้นให้ทุกคนมั่นใจในผลงานที่ร่วมกันทำจึงไม่ค่อยโอนอ่อนผ่อน ปรนเท่าใดนัก

11. ผู้ควบคุมคุณภาพ (Quality Controller) ผู้คอยตรวจสอบ “การมุ่งไปสู่ผลผลิต” เป็นบุคคลที่คอยกระตุ้นให้ผลผลิตมีมาตรฐานสูง จึงจัดเป็นพวกหวังดีในทีมงานเน้นคุณภาพในทุกเรื่อง

12. ผู้สนับสนุน (Supporter) เป็นบุคคลที่ทำให้ทีมงานสบายใจ สร้างขวัญกำลังใจใน ทีมงาน คุณลักษณะเช่นนี้เป็นการมุ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในทีมงานเป็นพวกที่พยายามสร้าง มนุษยสัมพันธ์ให้ทีมงานเกิดความสุขและความพอใจในโลกของการทำงาน โดยใช้วิธีสืบเสาะหา ต้นเหตุแห่งปัญหา คอยให้ความสนับสนุนและส่งเสริมหรือคอยช่วยเหลือในการพัฒนางาน

13. ผู้ทบทวน (Reviewer) เป็นบุคคลที่คอยสังเกตการณ์ว่า การทำงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ คุณลักษณะของผู้ทบทวน คือ ผู้ดูแลการทำงานว่าจะดีหรือไม่อย่างไรใน อนาคต โดยการมองย้อนกลับไปดูอดีต

Romig (1996, p. 156) ได้นำข้อสรุปมาจากการงานวิจัยการทำงานเป็นทีม มากกว่า 200 เรื่อง นำมาวิเคราะห์ห้องค์ประกอบโครงสร้างที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ 10 ด้าน

1. การสร้างสรรค์ของทีม (Team Creativity) พัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของ สมาชิกและการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา 4 ขั้นตอน ได้แก่ การนำปัญหามาพูดคุยกันภายในทีม ให้สมาชิกทีมร่วมเสนอความเห็น สร้างทัศนคติที่ดีต่อกันในระหว่างทำกิจกรรม และนำความคิดที่ดี ที่สุดไปปฏิบัติตามแผน

2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team Communication) การสื่อสารที่ดีจะนำไปสู่การ ปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เป็นทางการมากกว่า

อย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังสมาชิกทีม สิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้านการสื่อสาร การฟัง การเข้าใจอย่างถูกต้อง และมีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันของสมาชิก

3. การประชุมทีม (Team Meeting) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุมวางแผน และตัดสินใจ

4. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) โดยส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร และความคิดที่สร้างสรรค์ของทีม ขจัดความรู้สึกทางลบและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยการทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์ และความเข้มของเสียง รับรู้ในเป้าหมายเดียวกันและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team Values, Vision and Mission) โดยทีมต้องมีการกำหนดแนวทางร่วมกันในเรื่องดังกล่าว ซึ่งเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิกตามที่คาดหวังของสมาชิกทั้งหมดเกี่ยวกับพันธกิจ ภาวะเยียบ ปทัสถาน และเป้าหมาย โดยการทำงานตามที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6. การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team Goal Setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทีมแต่ละคนเพื่อนำไปสู่พันธกิจ ซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาลดลง

7. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และทีมองค์การ (Role and Responsibility and Team Organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจ บางครั้งความขัดแย้งของสมาชิกทีม ทำให้เกิดความเครียด ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุที่ไม่เข้าใจบทบาทของตนเอง

8. การแก้ไขปัญหาของทีม (Team Problem Solving) มีการประชุมสมาชิกทีมเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น โดยการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการแก้ไขปัญหา โดยต้องกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสม

9. การตัดสินใจของทีม (Team Decision Making) ต้องอาศัยทักษะ ความรู้การมีส่วนร่วม และตัดสินใจแก้ปัญหา โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและขั้นตอนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

10. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work Process Improvement) เป็นการฝึกอบรม เช่น ลดระยะเวลา ผลผลิต ราคา และคุณภาพเพื่อให้ผู้ใช้บริการพึงพอใจ ซึ่งมีปัจจัยและองค์ประกอบที่สำคัญหลายอย่างที่ช่วยให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกัน เพื่อให้ได้ผลดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว ความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเองเป็นผลดีต่อการพัฒนางานใน

โรงเรียน ซึ่งจากแนวคิดทางทฤษฎีและผลของการวิจัยที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมข้างต้นทั้งส่วนที่แตกต่างและส่วนที่สอดคล้องกัน ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม	เรณู เชื้อสะอาด (2552)	ทีมพลกัศ ถั่วอ้อม (2553)	ลักขมย์ โกษาแสง (2553)	อรุณวดี รินรมย์ (2553)	สุภาวดี แก้วสารัญ (2553)	อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553)	ชยพล บุตร ศาสตร์ (2554)	พจนารถ เจียมจิตร (2554)	Parker (1990)	Woodcock (1994)	รวม
1. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน/ ความไว้นับถือใจ*	✓		✓	✓		✓	✓	✓		✓	7*
2. การรับฟังความคิดเห็น	✓										2
3. การแก้ไขความขัดแย้ง	✓										1
4. การตัดสินใจโดยฉันทมติ	✓										2
5. เป้าหมายของทีม /เป้าหมายเดียวกัน*		✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	7*
6. บทบาทของสมาชิก/ความเป็นสมาชิก		✓							✓		2
7. การยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม		✓									1
8. การสื่อสารในทีม/การสื่อสารอย่างเปิดเผย*		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	8*
9. การมีปฏิสัมพันธ์*			✓	✓			✓		✓	✓	5*
10. การมีส่วนร่วม/ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ			✓	✓	✓		✓			✓	6
11. การยอมรับนับถือ *			✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	6*
12. ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ					✓						1
13. ภาวะความเป็นผู้นำ					✓						2
14. การสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในทีมงาน					✓						1
15. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์						✓		✓	✓		2
16. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน						✓		✓	✓		2
17. เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย								✓			1

จากแนวคิดของนักวิชาการด้านการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เพื่อดูการทำงานเป็นทีมด้านต่างๆ และสังเคราะห์เป็นแนวคิดที่จะได้ศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยประเด็นที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มเดียวกันได้ ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ด้วยกันเพื่อให้มีความครอบคลุมมากขึ้น จึงได้การทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านเป้าหมายของทีม
4. ด้านการยอมรับนับถือ
5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ซึ่งสาระสำคัญต่างๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยขอนำเสนอไว้พอสังเขป ดังนี้

1. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2552, น. 25-27) สรุปได้ว่า การไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ถ้าทีมงานใดมีความไว้วางใจระหว่างสมาชิกต่ำ การกระทำที่ไม่เหมาะสมจะปรากฏเด่นชัด เช่น ความไม่ซื่อสัตย์ การหลบเลี่ยง และความไม่อดทนในทางกลับกันหากสมาชิกไว้วางใจซึ่งกันและกันมากเท่าใด จะยิ่งทำให้ทีมงานสามารถร่วมมือกันทำงานได้มากขึ้นตามไปด้วย กล่าวคือประสิทธิผลของทีมงานเกิดจากสมาชิกทุกคนแบ่งปันทรัพยากรให้กัน ให้ความช่วยเหลือช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ พฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อทีมงานมีความไว้วางใจกัน

แนวทางการสร้างความไว้วางใจด้วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบทบาทหน้าที่งานของทีม ดังนี้

1. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ สัมพันธภาพที่ดีย่อมนำมาซึ่งบรรยากาศที่อบอุ่น จึงมุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารจะต้องทราบว่าเพื่อนร่วมงานมีความประสงค์หรือความพอใจในเรื่องใด และพยายามสร้างโอกาสดำเนินการเพื่อตอบสนอง ตลอดจนจูงใจทีมงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรพึงพอใจและนำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

2. การกำหนดความรับผิดชอบหรือหน้าที่ ให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจตรงกัน

3. การประสานงาน การประสานงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว สร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจที่ดีระหว่างหมู่คณะก่อให้เกิดความสามัคคีลดปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ตลอดจนช่วยให้สมาชิกเข้าใจในงานของตนเองและหน่วยงานอื่น

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 26) ได้สรุปความไว้นือเชื่อใจ หมายถึง การที่สมาชิกให้ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบยกย่องนับถือซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นความไว้นือเชื่อใจกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบีบบังคับซึ่งมีความสำคัญสำหรับการขจัดความหวาดระแวงที่จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์และจะก่อให้เกิดการมีความไว้วางใจต่อกันซึ่งจะเป็นพื้นฐาน เช่น ความเชื่อมั่นและการให้เกียรติต่อบุคคลและเพื่อร่วมงาน และการยอมรับฟังคำชี้แนะด้วยความเต็มใจ

พจนารถ เจริญจิตร (2554, น. 25) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกรู้สึกไว้วางใจต่อกัน ให้ความรัก ความปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข นิยมชมชอบ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นความไว้นือเชื่อใจกันด้วยความเต็มใจโดยปราศจากการบีบบังคับ ซึ่งมีความสำคัญในด้าน

ของการขจัดความหวาดระแวงที่จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และจะก่อให้เกิดการมีความไว้วางใจต่อกันซึ่งจะเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, น. 41) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกจริงใจในการแสดงความรู้สึก ให้การสนับสนุนซึ่งกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน ถ้าบุคลากรมีความไว้นใจเชื่อใจทำให้เกิดการสนับสนุนกันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ละคนในองค์กรจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ

ดิลก ถือกกล้า (2553, น. 32) เห็นว่ารากฐานของผู้นำที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น นั้น คือ การที่ตัวผู้นำเองจะต้องสร้างความคิดในเชิงบวกของตนเองอย่างต่อเนื่อง จากนั้นจึงขยายถึงความสัมพันธ์ โดยจะต้องสร้างให้เกิดความไว้วางใจจากบุคคลผู้เกี่ยวข้อง เพราะความไว้วางใจจะนำไปสู่เรื่องอื่นๆ ที่จะตามมา ความไว้วางใจเปรียบเหมือน “กาวที่มองไม่เห็น” ที่เชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่น เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของทุกๆ องค์กร ความไว้วางใจไม่สามารถซื้อหา ร้องขอ หรือบังคับได้ แต่จะต้องเกิดจากการถูกสร้างขึ้นมาเพื่อให้ได้รับการยอมรับ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การสร้างความไว้วางใจในทีมงาน โดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความจริงใจให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันสมาชิกเกิดความพึงพอใจ ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ให้สมาชิกได้รู้และเข้าใจตรงกัน ให้ความรัก ความเมตตา มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน ซึ่งในปัจจุบันลักษณะการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การที่จะนำองค์กรให้ผ่านช่วงของการเปลี่ยนแปลงได้นั้น ทั้งตัวผู้นำและผู้ตามจะต้องให้การไว้วางใจกัน

2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 26) สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง การนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึกและสิ่งต่างๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เกิดความเข้าใจโดยสามารถโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

1. รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและทั่วถึง
2. เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่มีปกปิด
3. เปิดโอกาสให้มีการโต้เถียง
4. แสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย
5. การตรวจสอบข้อมูลเมื่อเกิดความสงสัย

พิมพัลภัส ถ้วยอิม (2553, น. 43) สรุปได้ว่า การสื่อสารที่ดีสมาชิกในทีมจะต้องสื่อสารแบบเปิดเผย ระหว่างสมาชิก และระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิก ซึ่งการสื่อสารที่ดี นอกจากจะทำให้ทุกคนแลกเปลี่ยนข้อมูลและข่าวสารได้อย่างทั่วถึงแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้สัมพันธภาพในทีมให้มากยิ่งขึ้น และหากไม่มีการสื่อสารเกิดขึ้น ความเป็นทีมก็จะสลายไปในที่สุด

Parker (1990, p. 85) ได้สรุปการสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) มีลักษณะที่สมาชิกภายในทีมสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผย โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง มีความพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น รับรู้ความอึดอัดใจของเพื่อนร่วมทีม และตอบสนองในทางบวกพึงพาอาศัยกัน สร้างความผูกพันและมีความรับผิดชอบ

Romig (1996, p. 157) กล่าวถึง การติดต่อสื่อสารภายในทีม ดังนี้

1. ทีมต้องมีการสื่อสารที่ดีระหว่างบุคคล โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทาง
2. ทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกทีมอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ
3. สมาชิกทีมต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน
4. ต้องมีการฝึกทักษะทั้งทางด้าน การฟัง การเข้าใจ
5. มีการตรวจสอบความเข้าใจตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

สุภาวดี แก้วสำราญ (2553, น. 44) ได้สรุป การสื่อความหมายที่ทำให้เกิดความร่วมมือประสานสัมพันธที่ดี โดยมีตัวบ่งชี้ประกอบด้วย

1. สมาชิกในกลุ่มได้สื่อสารกันอย่างอิสระเกี่ยวกับเรื่องในทีมงานและสภาพแวดล้อมภายนอก ทำให้สมาชิกรู้สึกว่ามีค่า มีความหมายต่อกลุ่มหรือทีมงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมจะต้องส่งเสริมในทางบวกอย่ามีสภาพแตกแยกเข้าใจกันไปทิศทางเดียวกัน
3. สมาชิกต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน คือ รู้จักตระหนักถึงความต้องการและการรับรู้ของเพื่อนในกลุ่มปรับค่านิยมเข้าหากันได้อย่างกลมเกลียว เชื่อใจกันและเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น
4. มีการรับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจและไว้วางใจกัน
5. สร้างสิ่งยึดเหนี่ยวร่วมกันเพื่อให้เกิดความผูกพัน เช่น สัญลักษณ์ของทีมงาน
6. มีการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนแก่สมาชิกของทีมให้เป็นธรรมและทั่วถึงโดยเน้นผลประโยชน์ร่วมกัน
7. ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน

สุนันทา เลานันทน์ (2551, น. 76) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นเครือข่ายที่เชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกันถ้าไม่มีการสื่อสาร ความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่ว่าเมื่อกลุ่มอยู่แล้ว ถ้าไม่มีการติดต่อสื่อสารกลุ่มก็จะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง จึงจะทำให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

พจนารถ เจริญจิตร (2554, น. 25) สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ เพราะเป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแสดง ความเข้าใจ ความคิด ของบุคคลในการบริหารงาน ผู้นำที่จะต้องสามารถสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กร เพื่อทราบความคิดเห็นความรู้สึกของผู้อื่นและถ่ายทอดแผนงานของตนเองให้กับอีกฝ่ายหนึ่งรับทราบ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งและการรับสารระหว่างสมาชิกที่บรรยากาศที่จริงใจต่อกัน เป็นการส่งผ่านและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของทุกคนได้อย่างทั่วถึง สามารถโต้ตอบตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย เข้าใจตรงกัน และส่งเสริมให้สัมพันธภาพในทีมมีมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

3. ด้านเป้าหมายของทีม

สุเมธ แสงนิมนวล (2544, น. 74) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เป้าหมายของงานเป็นเรื่องสำคัญ สมาชิกจะต้องทราบเป้าหมายที่ชัดเจนว่างานที่จะทำให้บรรลุผลนั้นคืองานอะไร และการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ สมาชิกแต่ละคนทำหน้าที่อะไร ที่ไหน เมื่อไร อย่างไร กับใครและทำไมต้องทำเช่นนั้น เรียกว่าเป็นการเข้าใจในเป้าหมายอย่างแจ่มชัดตรงกันทุกคน

ลักพงษ์ โกษาแสง (2553, น. 26) สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน โดยมีส่วนร่วมในการกำหนดและให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวมของทีมที่เฉพาะเจาะจง

สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544, น. 403) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในทีมที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน เป็นเพราะ

1. มีวัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกันจะช่วยกำหนดแนวทางและแรงดลใจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้นมาเป็นตัวกำหนดทิศทางการรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น
2. กำหนดเป้าหมายย่อยต่างๆ ให้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์หลักได้ง่ายขึ้น
3. ทำให้เกิดการผนึกกำลังช่วยกันในงานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์ และเป้าหมายย่อยของงานที่ทีมรับผิดชอบเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 27) สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่ทีมงานนั้นมีจุดหมายเป็นเครื่องมือบอกความสำเร็จจุดเดียวกัน การทำงานร่วมกันทุกคนต้องยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานและตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายของทีมร่วมกันทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานอาจกระทำโดยการเข้าใจชัดเจนตรงกันและส่งเสริมความต้องการของส่วนรวมได้ เช่น

1. การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น
2. เห็นความสำคัญกับเป้าหมายร่วมของทีมมากกว่าส่วนตัว
3. การเข้าใจทิศทางวิธีการทำงานแนวทางเดียวกัน
4. การมีความรู้ทักษะในงานที่ได้รับ
5. การเชื่อมั่นและพอใจในผลที่จะเกิดขึ้น

สุนันทา เลहनันท์ (2551, น. 114) ได้กล่าวถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม สมาชิกจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการอธิบายภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องการ จึงจะสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรในสภาพแวดล้อมที่คาดการณ์ วิสัยทัศน์จะเป็นการคาดคะเนว่าจะเป็นอย่างไรมาก่อนในอนาคต สมาชิกมีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน โดย

1. เร่งรัดให้สมาชิกกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เตรียมวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
2. มีการทำตารางเวลาทำกิจกรรมภารกิจใหญ่ ๆ
3. สมาชิกทุกคนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมมุ่งใจและผลักดันให้ทีมทำงานมุ่งสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

กานต์นภา แสงเทพ (2556, น. 46) ได้สรุปการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมคือ มีความชัดเจนของทิศทางการทำงาน เข้าใจถูกต้องตรงกันและได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เป้าหมายของทีม หมายถึง การที่สมาชิกของทีมงานรับทราบและเข้าใจวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน เป้าหมายเป็นเครื่องมือใช้บอกทิศทางการทำงานเพื่อความสำเร็จ และสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ

4. ด้านการยอมรับนับถือ

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, น. 42) ได้สรุปการยอมรับนับถือ คือ สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ มีความรักและสามัคคีกัน

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, น. 29) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและ เชื่อถือในความสามารถของกันและกัน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 27) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติและยอมรับฟังกันเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจและมีความสำคัญ กล่าวคือ คนทุกคนยอมรับฟังกัน ใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เช่น

1. ยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ
2. การเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน
3. การยอมรับข้อขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค
4. การชื่นชมในจุดเด่นของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ
5. การเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม

พจนารถ เจริญจิตร (2554, น. 29) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติและยอมรับฟังกัน มีความสำคัญกล่าวคือ ทุกคนมีทักษะ ความรู้ที่ไม่เท่ากัน ถ้าทุกคนให้เกียรติกันในความรู้อันแตกต่าง ยอมรับฟังกัน ใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจจะทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

Likert (1961) อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2551, น. 44) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีการยอมรับซึ่งกันในทุกเรื่อง เช่น วิธีการทำงาน ปัญหาขององค์การผู้ให้และผู้รับข้อเสนอแนะ มีความเคารพซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมและสมาชิกต่างเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันให้ความเคารพกันในการทำงาน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในเรื่องความแตกต่าง และความสามารถของเพื่อนร่วมทีม พร้อมทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจ

5. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, น. 36) ได้สรุปการมีปฏิสัมพันธ์ คือ การทำงานแบบเป็นกันเอง มีบรรยากาศที่ดี สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, น. 23) ได้สรุปการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สุนันทา เลาพันธ์ (2551, น. 138) กล่าวถึง ทักษะในการติดต่อสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในทีมงานและระหว่างทีมงาน เรียกว่า ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีมมีผลต่อกระบวนการและศักยภาพการทำงาน

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 27) สรุปได้ว่า ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การใช้ความเป็นศาสตร์และศิลป์ เพื่อการรวมตัวเข้าหากันของคนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่เมตตา ความจงรักภักดีและความร่วมมือ อาจกล่าวได้ว่าความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้การบริหารงานเกิดความผูกพันระหว่างคนกับคนและคนกับงาน มนุษยสัมพันธ์จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น

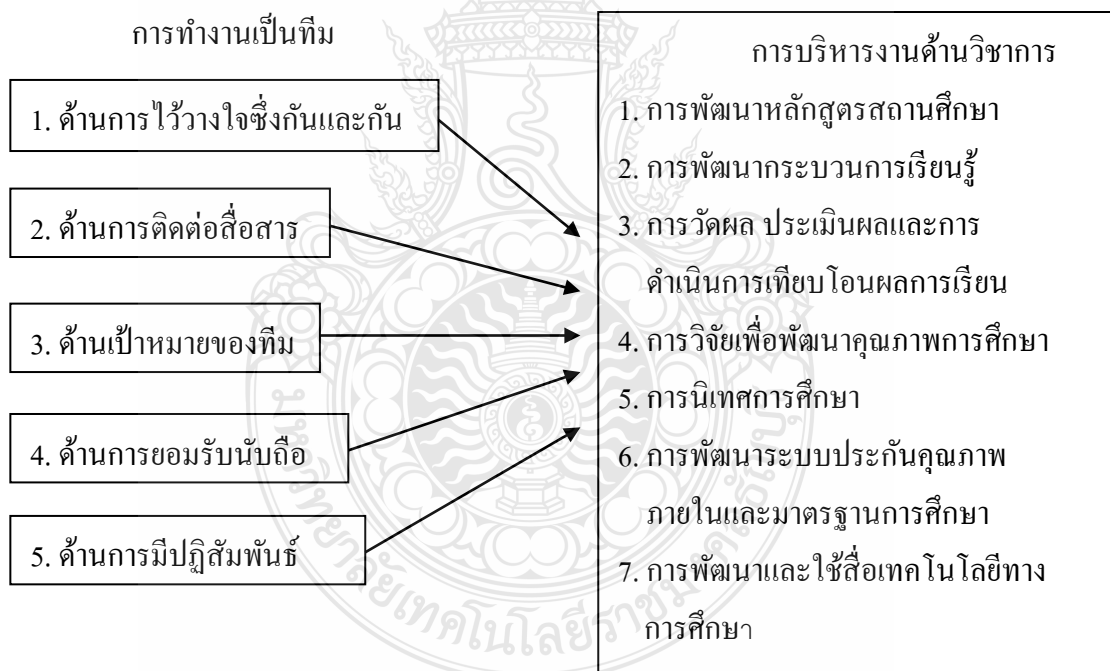
1. ความมือที่ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
2. การพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ
3. ความพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ
4. ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวเมื่อเกิดปัญหา
5. ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

สรุปการมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน แสดงความรู้สึกระหว่างสมาชิกในทางที่ดี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยกัน ทำให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงาน

2.3 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ในการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมของ เรณู เชื้อสะอาด (2552) พิมพ์ลภัส ถ้วยอ้อม

(2553) ลักพงษ์ โกษาแสง (2553) อรุณวดี รื่นรมย์ (2553) พจนารถ เจียมจิตร (2554) อำนวย มีสมทรัพย์ (2553) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในเรื่องการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านเป้าหมายของทีม 4) ด้านการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ในส่วนการศึกษางานด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การขอข่ายการบริหารงานวิชาการของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) กระทรวงศึกษาธิการ (2550) กระสินธุ์ ตรงฉิน (2552) โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ฌปภัช รุ่งโรจน์ (2553) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการนิเทศการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา และ 7) ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.4 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (2557) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ภายใต้การดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนมัธยมสังคีตวิทยา กรุงเทพมหานคร เลขที่ 99 หมู่ 16 ถนนวิภาวดีรังสิต ตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มีหน้าที่ดูแลการจัดการศึกษาในพื้นที่อำเภอลำลูกกา อำเภอธัญบุรี และอำเภอหนองเสือ มีโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 113 โรงเรียน สังกัดรัฐบาล 67 โรงเรียน และสังกัดเอกชน 46 โรงเรียน

ภารกิจ (Assign Mission) ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษา
2. ประสานงาน สนับสนุน และร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร
3. วิเคราะห์ วิจัย ศึกษา รวบรวมข้อมูลสารสนเทศ
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษา
5. วิเคราะห์และจัดสรรเงินงบประมาณเงินอุดหนุน รวมทั้งตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ

6. การจัดระบบประเมินผลงานประกันคุณภาพ
7. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ เพื่อจัดการศึกษา
8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
9. ประสานการดำเนินงานของคณะกรรมการการศึกษา
10. ประสานงานราชการกับองค์กรหน่วยงานต่างๆ
11. ประสาน ส่งเสริม การศึกษาของโรงเรียนเอกชน และสถาบันอื่นในเขตพื้นที่การศึกษา
12. หน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวกับกิจการในเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

จำนวนโรงเรียนในสังกัดภาครัฐแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ ดังนี้ อำเภอธัญบุรี 11 โรงเรียน อำเภอหนองเสือ 26 โรงเรียน และอำเภอลำลูกกา 30 โรงเรียน จำนวนโรงเรียนในสังกัดภาคเอกชนแยกตามเขตพื้นที่อำเภอ ดังนี้ อำเภอธัญบุรี 23 โรงเรียน อำเภอหนองเสือ 2 โรงเรียน และอำเภอลำลูกกา 21 โรงเรียน

วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมสนับสนุนประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม รับผิดชอบ

ค่านิยมขององค์กร

พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม

เป้าประสงค์

1. นักเรียนระดับปฐมวัยมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
 2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเสมอภาค
 3. ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา มีทักษะที่เหมาะสม และวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
 4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
 5. เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ และความรับผิดชอบต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
 6. พื้นที่เขตพิเศษ ได้รับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นพิเศษจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์จึงกำหนดกลยุทธ์ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 4 กลยุทธ์ ดังนี้
 - กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท
 - กลยุทธ์ที่ 2 ขยายโอกาสเข้าถึงบริการการศึกษาให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน
 - กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
- จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 ได้กำหนดไว้ในอำนาจหน้าที่ คือ ด้านการดำเนินการช่วยเหลือติดตามประสานงานส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

โดยบางครั้งที่พนักงานครูเกินครึ่งได้หาทางออกให้กับทีมงานเมื่อเกิดความขัดแย้ง โดยตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลสำคัญในการตัดสินใจคนหนึ่งในทีมงาน ยอมรับฟังคนที่ตนเองไม่คุ้นเคย และประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาโรงเรียน

เกศสรินทร์ ศรีเดช (2552, น. 60-65) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางการบริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ การยึดความมีคุณธรรม การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ภาวะผู้นำทางการศึกษาส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.37

กาญจนา มังละศิริ (2552, น. 96-99) ได้ศึกษาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ด้านโครงสร้างด้านสมาชิก และด้านผู้นำทีม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนร้อยละ 98.10 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ .030

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 72-74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ 168 คน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการสื่อสารตามลำดับ และ มีการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการบริการวิชาการ ตามลำดับ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างสูง

มัลลิกา วิชุกรอิงครัต (2553 น. 52-56) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 188 คน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านมีมาก โดยการมีเป้าหมาย เดียวกันมากที่สุด รองมาคือ การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่ง กันและกันตามลำดับ พนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง คศ.3 ขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า คศ.1-2 หรือ เทียบเท่า เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันน้อย ส่วนความไว้วางใจซึ่งกัน และการมีส่วนร่วมแตกต่างกันปานกลาง เปรียบเทียบการ ทำงานเป็นทีมจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมปานกลาง โดยพนักงานครูเทศบาลที่มี ประสบการณ์มากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์น้อย เมื่อเปรียบเทียบ รายด้าน การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกัน เล็กน้อย ส่วนการมีส่วนร่วมและการยอมรับนับถือกันแตกต่างกันปานกลาง

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, น. 61-65) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และขนาดของโรงเรียน กลุ่ม ตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 165 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมี ปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการ เปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางและเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, น. 72-75) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนก ตามเพศและระดับช่วงชั้นเรียน จำนวน 102 คน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่

การยอมรับนับถือ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ผลการเปรียบเทียบข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ และระดับช่วงชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อัจฉราพร ดอนไชย (2554, น. 79-84) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้เป็นข้าราชการครู 62 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่ได้ทำงานเป็นทีมบ่อยครั้งในด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายร่วมกับสมาชิกด้วยความเต็มใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากของตนเอง ด้านการแก้ไขความขัดแย้งนั้นข้าราชการครูจะหลีกเลี่ยงที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งสมาชิกในทีมแก้ปัญหาโดยใช้เหตุผล ส่วนการตัดสินใจโดยฉันทามตินั้น ส่วนใหญ่จะยอมรับเสียงข้างมากในทีมงาน และตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล เป็นบางครั้งข้าราชการครูเกินครึ่งแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการแก้ไขความขัดแย้ง แต่ก็มีข้าราชการครูส่วนน้อยที่ไม่เคยทำงานร่วมกันสมาชิกโดยปราศจากความหวาดระแวง

พจนารถ เขียมจิตร (2554, น. 89-91) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารแบบเปิด และด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ อยู่ในอันดับต่ำสุด การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา โดยด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ในอันดับต่ำสุด พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ในภาพรวมมี 4 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำนาคิดเป็นร้อยละ 45.40

สุพรรณษา บำรุง (2556, น. 74-78) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามทัศนคติของผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 313 คน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ทางการศึกษา และการนิเทศการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และ ตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประสมการทำงานต่างกันมีการบริหารงานวิชาการไม่ต่างกัน

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Watamura (2000) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยยืนยันว่านักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการวิจัยด้านสติปัญญาของผู้เรียน และสรุปว่านักเรียนสามารถเพิ่มพูนความคิดในการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากขึ้น นักเรียนที่ถูกสอนโดยครูเป็นผู้ชี้แนะจะได้ความรู้ที่แยกเป็นส่วนๆ ไม่สามารถบูรณาการเป็นองค์ความรู้และรักษาความรู้นั้นได้ จากการศึกษาเปรียบเทียบชั้นเรียนที่สอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางกับชั้นเรียนที่สอนโดยครูเป็นผู้ชี้แนะ พบว่า นักเรียนมีการเรียนรู้ที่ต่างกัน ชั้นเรียนที่เรียนโดยการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะเป็นผู้ที่มีความรู้กว้างกว่า และสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่ได้รับไปใช้ในชีวิตประจำวัน

Godbey, Ronde & Thorckmorton (2002) ศึกษาการบริหารงานวิชาการในด้านการวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วยรูปแบบการประเมินที่หลากหลาย พบว่า สามารถช่วยให้ผู้ปกครองเห็นถึงการพัฒนาทักษะด้านวิชาการของผู้เรียน ได้เป็นอย่างดีเมื่อผู้สอนมีการกำหนดเกณฑ์ และสิ่งทีคาดหวังไว้อย่างชัดเจน และยังสามารถพัฒนาการแสดงออกของผู้เรียนได้ดีขึ้นอีกด้วย

Loyd (2005) ได้ศึกษาเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างทีมงานกับความพึงพอใจในการทำงานระหว่างผู้บริหารกิจการนักศึกษา วิธีการศึกษา ผู้ร่วมวิจัยตอบคำถามแบบสำรวจทางเว็บไซต์เกี่ยวกับส่วนประกอบ 3 ประการ ของความพึงพอใจในด้านมนุษยสัมพันธ์ (พอใจภายในภายนอก และความพึงพอใจระหว่างบุคคล) และส่วนประกอบของทีมงาน 8 ประการ (เป้าหมายสูงที่ชัดเจน โครงสร้างที่ผลถูกขับเคลื่อน สมาชิกที่มีข้อผูกมัดที่ร่วมกัน บรรยากาศที่มีความร่วมมือกัน มาตรฐานความเป็นเลิศที่แบ่งปันกัน การสนับสนุนและการยกย่องจากภายนอก และภาวะผู้นำตามหลักการ) สถาบันสมาชิกสมาคมผู้บริหารบุคลากรการศึกษาแห่งชาติ จำนวน 1,175 สถาบัน สามารถระบุได้ใน 3 ส่วน คือ ผลที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์กับทีมงาน และผลที่สัมพันธ์กับพลวัตระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับทีมงาน ใช้เครื่องมือหลายอย่างวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบ่งชี้ว่า ผู้บริหารกิจการนักศึกษาซึ่งมีเงินเดือนสูงกว่า และที่ใช้เวลาในวิชาชีพมากกว่าและอยู่ในสถาบันของตน มักจะมีความพึงพอใจในงานของตนมากกว่าเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในความพึงพอใจด้านมนุษยสัมพันธ์

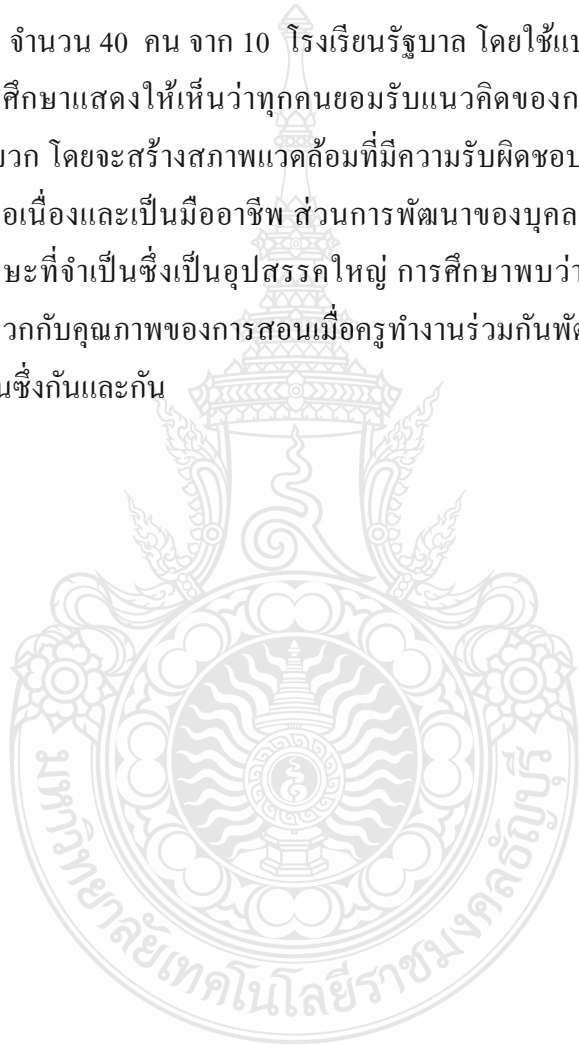
มากกว่า (ความสัมพันธ์กับคณาจารย์ ทีมงาน และนักศึกษา) กับผู้ที่มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่า ในที่สุดได้เลียนแบบข้อค้นพบที่ผ่านมาว่าความพึงพอใจด้านมนุษยสัมพันธ์กับความพึงพอใจภายใน มีสหสัมพันธ์สูงที่สุดในปัจจัยทั้ง 3 ปัจจัย ผลการศึกษาบ่งชี้ว่า ปัจจัยตัวแปรต่างๆ ของทีมงาน รวมกันเข้าเป็นส่วนประกอบเดียวกันนั้น ไม่ใช่ 8 ประการดังที่ผู้วิจัยเสนอแนะไว้ และพบว่าผู้ที่มีเงินเดือนสูงกว่า รับรู้ทีมงานที่มีเพื่อนร่วมงานทั้งในสำนักงานและในระดับแผนกได้มากกว่าผู้ที่มีเงินเดือนน้อยกว่า ผู้บริหารมีประสบการณ์ต่างกันระหว่างทีมงานในระดับสำนักงานและระดับแผนก มีสหสัมพันธ์ทางบวกระหว่างทีมงาน และระดับความพึงพอใจในงานที่มีประสบการณ์สำหรับผู้บริหารกิจการนักศึกษา ส่วนประกอบของความพึงพอใจทั้ง 3 ประการ และส่วนประกอบของทีมงานทั้ง 8 ประการ (ในระดับสำนักงานและระดับแผนก) มีสหสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน

Ostrove (2006) ได้ศึกษาการปฏิบัติการฝึกอบรมเป็นทีมงานแบบสหวิทยาการของผู้อำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนาความเข้าใจให้มากขึ้นเกี่ยวกับประโยชน์ของแนวคิดจำเพาะเกี่ยวกับทีมงาน เนื่องจากมีผลกระทบต่อความอำนวยความสะดวกของทีมงานที่มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ และเพื่อให้โอกาสแก่ผู้วิจัยได้พัฒนาเทคนิคการคิดเชิงสะท้อนในเชิงลึก ที่จะปรับปรุงความสามารถของผู้วิจัยเองในฐานะผู้ให้ความสะดวกของทีมงานในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ การฝึกอบรมในโรงฝึกงานใช้เวลา 2 วัน วิธีการฝึกงาน ได้แก่ การจัดส่ง โรงฝึกงานที่มี 8 หัวข้อเกี่ยวกับทีมงาน แต่ละหัวข้อนำเสนอโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ซึ่งได้แก่ การบรรยายสั้นๆ การสำรวจที่ดำเนินการด้วยตนเองและแบบสอบถาม รวมทั้งแบบฝึกหัดเชิงปฏิสัมพันธ์และการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน เน้นแนวคิดที่ว่าแต่ละบุคคลสามารถเรียนรู้ที่จะมีส่วนร่วมในทีมงานได้ ผลการฝึกอบรม คือ การพัฒนาและการจัดส่งโรงฝึกงาน การฝึกอบรมเป็นทีมงานแบบสหวิทยาการ โดยมีผู้ร่วมวิจัย 6 คน สามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่ล้ำค่า โครงการนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถบูรณาการการศึกษาที่มีมาก่อนการทำงานเพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้วิจัยขึ้นได้ในฐานะที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกของทีมงาน และผู้อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม

Sungmin Park; Alan B. Henkin; Robert Egley (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมความไว้วางใจและความมุ่งมั่นของทีมงานของครู ผลการวิจัยได้ยืนยันว่า ความมุ่งมั่นขององค์กรจะทำให้ภาระการทำงานขององค์กรสูงขึ้น โดยได้ข้อมูลจากแบบสอบถามนำมาวางแผนพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมในระดับที่สูงขึ้น ด้วยกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนระดับประถมศึกษา ซึ่งการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนที่มีบริบทต่างกันทำให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในด้านการรับรู้ของตัวบุคคลในทีมงานย่อมมีความแตกต่างกัน และภาวะผู้นำของโรงเรียนกับความ

มุ่งมั่นของครูและผลกระทบที่เกี่ยวข้องสำหรับการจัดการปฏิบัติงานของครู ควรพิจารณากลยุทธ์ในการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมช่วยยกระดับประสิทธิภาพ และสนับสนุนกระบวนการใกล้เคียงที่น่าพอใจ

Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษาการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการ โรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน โอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 67 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,326 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.10 โอกาสของความคลาดเคลื่อน (error prob) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (1) เท่ากับ 0.99 จำนวนตัวแปรทำนาย 5 ตัว กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ได้เท่ากับ 160 ตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงออกแบบการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแบ่งแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) แบ่งชั้นภูมิโดยเลือกสถานศึกษาตั้งอยู่ในแต่ละอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เพื่อเลือกรายชื่อสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ รวมทั้งสิ้นจำนวน 40 โรงเรียน จำนวน 160 ตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 40 คน และครู 120 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 160 ตัวอย่าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งชั้นตามอำเภอและสุ่มอย่างง่ายของสถานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
ชัยบุรี	11	10	454	10	30
หนองเสือ	26	18	289	10	30
ลำลูกกา	30	25	530	20	60
รวม	67		1,326		160

ที่มา : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2558

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 แบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ประกอบด้วย

1. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำนวน 5 ข้อ
2. การติดต่อสื่อสาร จำนวน 5 ข้อ
3. เป้าหมายของทีม จำนวน 5 ข้อ
4. การยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ
5. การมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารงานวิชาการ 7 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ได้แก่

- | | |
|---|-------------|
| 1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. การนิเทศการศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา | จำนวน 4 ข้อ |

โดยเกณฑ์การให้คะแนนในตอนต้นที่ 2 และ ตอนที่ 3 ได้ประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (five's rating scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2543, น. 100) ได้กำหนดค่าของคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือโดยมีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมเนื้อหาและความรู้ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย
3. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

4. สร้างแบบสอบถามทั้ง 3 ตอนให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดการวิจัย

5. นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้อง

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

- 1) ว่าที่ร้อยตรีอรรถสิทธิ์ เนตรทิพวัลย์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดท่าเลทอง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2) ดร. อนันต์ เดียวต้อย
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- 3) ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาบริหารการศึกษา
สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 4) ดร.ธัญญกรณ์ เลหาพะเพ็ญแสง
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
สังกัด คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- 5) ดร.สมชาย สังข์สี
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index/of/Item Objective/Congruence : IOC) โดยใช้สูตรดังนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

- + 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญสนใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่สนใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญสนใจในข้อคำถามนั้น ไม่มีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม ถ้ามีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงนำมาใช้ได้ ผลการตรวจสอบพบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามมีค่าระหว่าง 0.80 – 1.00 โดยข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องต่างกัน ดังนี้

มีค่า 0.80 จำนวน 14 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 1,2,3,4,5,21 และ

ตอนที่ 3 ข้อ 3,6,8,11,15,16,18,25

มีค่า 1.00 จำนวน 41 ข้อ ได้แก่ ตอนที่ 2 ข้อ 6,7,8,9,10, 11,12,13,14,15, 16,17,18, 19,20,22,23,24,25 และ

ตอนที่ 3 ข้อ 1,2,4,5,7,9,10,12,13,14,17, 19,20,21, 22,23,24,26,27,28,29,30

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์พิจารณาความเหมาะสมอีกครั้ง

8. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 40 คน โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ซึ่งจากการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เท่ากับ 0.96 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ 0.94

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ประสานงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

3.3.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งแบบสอบถามส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนด วัน เวลา สถานที่ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์

3.3.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ติดตาม และตรวจสอบ แบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 85.00 ในการตรวจสอบความถูกต้องปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 6 ชุด ไม่สมบูรณ์ ตอบข้อคำถามไม่ครบทุกข้อ ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปแจกเพื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง จำนวนตามขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้อีก 30 ชุด ใช้เวลา 1 สัปดาห์ รวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 160 ชุด

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่วางไว้ จำนวน 160 ชุด และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) โดยวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารงานวิชาการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปลความหมายของการทำงานเป็นทีม และการบริหารงานวิชาการ ใช้วิธีการแบ่งระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วงตามวิธีการของ ธานินทร์ ศิลป์จารุ (2553, น. 75) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มากที่สุด
	3.50 – 4.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ มาก
	2.50 – 3.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง
	1.50 – 2.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย
	1.00 – 1.49	หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	0.710 – 1.000	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
	0.310 – 0.700	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
	0.010 – 0.300	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
	เท่ากับ .000	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

3.5.1 สถิติพื้นฐาน

3.5.1.1 ค่าความถี่

3.5.1.2 ค่าร้อยละ

3.5.1.3 ค่าเฉลี่ย

3.5.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.5.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

3.5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น

3.5.4 สถิติที่ใช้เพื่อการทดสอบสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- 4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าการถดถอยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

4.2 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
S.E.b	แทน ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
p	แทน ความน่าจะเป็น (probability) ของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
x	แทน การทำงานเป็นทีม
x ₁	แทน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
x ₂	แทน ด้านการติดต่อสื่อสาร
x ₃	แทน ด้านเป้าหมายของทีม
x ₄	แทน ด้านการยอมรับนับถือ
x ₅	แทน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์
y	แทน การบริหารงานวิชาการ
y ₁	แทน การพัฒนาหลักสูตร
y ₂	แทน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
y ₃	แทน การวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
y ₄	แทน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
y ₅	แทน การนิเทศการศึกษา
y ₆	แทน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
y ₇	แทน การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
y'	แทน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาจากการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

Z'y	แทน	แทนการบริหารงานวิชาการที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนมาตรฐาน
VIF	แทน	ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม 160 ชุด ได้รับคืนแบบสอบถามที่ถูกต้อง และสมบูรณ์ จำนวน 160 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา

	สถานภาพ	จำนวน (n=160)	ร้อยละ
เพศ			
	ชาย	43	26.88
	หญิง	117	73.12
อายุ			
	24 - 60 ปี	160	100.00
ตำแหน่ง			
	ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการ โรงเรียน	25	15.63
	หัวหน้างานวิชาการ/ครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการ	26	16.25
	ครูผู้สอน	109	68.12
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
	ต่ำกว่า 3 ปี	14	8.75
	3 - 5 ปี	28	17.50
	6 - 10 ปี	26	16.25
	11 - 15 ปี	14	8.75
	16 - 20 ปี	12	7.50

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
21 – 25 ปี	15	9.38
25 ปีขึ้นไป	51	31.87
ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (0-299 คน)	72	45.00
ขนาดกลาง (300-599 คน)	63	39.38
ขนาดใหญ่ (600-1,499 คน)	13	8.12
ขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)	12	7.50
รวม	160	100.00

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 73.12 มีช่วงอายุ 24-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 100.00 ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 51-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.87 ในการตอบแบบสอบถาม รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.25 และมีอายุ 56 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 15.62 ตามลำดับ มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 68.12 รองลงมา เป็นหัวหน้างานวิชาการ/ครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 และผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63

ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.87 และต่ำสุดอยู่ในระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.50 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมาสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 39.38 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.12 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 5 ด้าน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (X_1)	4.47	0.48	มาก
2. การติดต่อสื่อสาร (X_2)	4.43	0.48	มาก
3. เป้าหมายของทีม (X_3)	4.47	0.46	มาก
4. การยอมรับนับถือ (X_4)	4.46	0.50	มาก
5. การมีปฏิสัมพันธ์ (X_5)	4.50	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.47	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ เป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.48) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในโรงเรียน	4.48	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ว่าครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.48	0.64	มาก
3. ครูมีความจริงใจต่อกันทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ	4.47	0.59	มาก
4. ครูมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.48	0.62	มาก
5. ครูเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน	4.44	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	4.47	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ว่าครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.64) ครูมีความจริงใจต่อกันทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.48	0.59	มาก
2. ผู้บริหารและครูมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน	4.42	0.59	มาก
3. ผู้บริหารและครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย	4.41	0.61	มาก
4. ครูปรึกษาหารือกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ	4.43	0.59	มาก
5. ครูแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนรับรู้ได้อย่างทั่วถึง	4.41	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	4.43	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทำให้งานประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูปรึกษาหารือกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารและครูมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารและครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนรับรู้ได้อย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านเป้าหมายของทีม

ด้านเป้าหมายของทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ต้องชัดเจนร่วมกัน	4.48	0.53	มาก
2. ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.53	0.62	มากที่สุด
3. ครูและผู้บริหารตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติ	4.44	0.56	มาก
4. ครูและผู้บริหารร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	4.41	0.65	มาก
5. ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความอดทนเสียสละและเต็มใจ	4.50	0.56	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.47	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความอดทนเสียสละและเต็มใจ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.56) ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ต้องชัดเจนร่วมกัน ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.53) ครูและผู้บริหารตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูและผู้บริหารร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.46	0.61	มาก
2. ครูยอมรับนับถือกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน	4.44	0.61	มาก
3. บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น	4.47	0.61	มาก
4. ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.48	0.56	มาก
5. ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.43	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.46	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.61) ครูยอมรับนับถือกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง	4.56	0.57	มากที่สุด
2. สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน	4.52	0.55	มากที่สุด
3. ครูมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.38	0.71	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก	4.55	0.56	มากที่สุด
5. ครูและผู้บริหารช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี	4.48	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.50	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.56) สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.55) ครูและผู้บริหารช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.71)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ซึ่งการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วย 7 ด้าน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1)	4.32	0.55	มาก
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_2)	4.35	0.51	มาก
3. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_3)	4.47	0.47	มาก
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4)	4.30	0.52	มาก
5. การนิเทศการศึกษา (Y_5)	4.44	0.52	มาก
6. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_6)	4.44	0.50	มาก
7. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา (Y_7)	4.40	0.49	มาก
เฉลี่ยรวม	4.38	0.42	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.49) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.51) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.55) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดเนื้อหาสาระ โครงสร้างรายวิชา และระเบียบการวัดผลประเมินผลผู้เรียนอย่างครบถ้วน	4.54	0.57	มากที่สุด
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร	4.36	0.64	มาก
3. สถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัย พัฒนา และใช้ผลการประเมินต่างๆ มาปรับปรุงหลักสูตร	4.21	0.76	มาก
4. ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.17	0.73	มาก
เฉลี่ยรวม	4.32	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดเนื้อหาสาระ โครงสร้างรายวิชา และระเบียบการวัดผลประเมินผลผู้เรียนอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อปรับปรุงแก้ไข หลักสูตร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) สถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัยพัฒนาและใช้ผลการประเมินต่างๆ มาปรับปรุงหลักสูตร ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้

ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	4.46	0.59	มาก
2. ครูจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน โดยการ วางแผน วิเคราะห์ผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน	4.37	0.62	มาก
3. ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้	4.35	0.66	มาก
4. ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด และสอดคล้องตามที่ชุมชนและสังคมคาดหวัง	4.24	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.35	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ครูจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอน โดยการวางแผน วิเคราะห์ผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.62) ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่หลักสูตรกำหนดและสอดคล้องตามที่ชุมชนและสังคมคาดหวัง ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวัดผล
ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ สำหรับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน	4.49	0.56	มาก
2. สถานศึกษาจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนและ เทียบโอนผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	4.53	0.58	มากที่สุด
3. ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายสามารถ วัดผลการเรียนรู้ได้ตามสภาพจริง	4.44	0.59	มาก
4. ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลประเมินผลผู้เรียน ไปใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียน	4.36	0.65	มาก
เฉลี่ยรวม	4.47	0.47	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนและเทียบโอนผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ สถานศึกษากำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ สำหรับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.56) ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายสามารถวัดผลการเรียนรู้ได้ตามสภาพจริง ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลประเมินผลผู้เรียนไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูแสวงหารูปแบบวิธีการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับ	4.34	0.64	มาก
2. ครูทดลองวิธีการต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	4.18	0.65	มาก
3. ผู้บริหารให้ความรู้วิธีการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอนทุกระดับชั้น	4.26	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของครู	4.44	0.63	มาก
5. ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.27	0.70	มาก
เฉลี่ยรวม	4.30	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อของครู ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ครูแสวงหารูปแบบวิธีการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.64) ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูทดลองวิธีการต่างๆ เพื่อหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการนิเทศการศึกษา

ด้านการนิเทศการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครู ในการปฏิบัติงาน	4.49	0.64	มาก
2. ผู้บริหารและครูมีการวางแผนงานร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อวางแผนหรือกำหนดรูปแบบในการนิเทศ	4.45	0.63	มาก
3. สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่มุ่งส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ	4.41	0.60	มาก
4. ผู้บริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	4.34	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.44	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครู ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารและครู มีการวางแผนงานร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อวางแผนหรือกำหนดรูปแบบในการนิเทศ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่มุ่งส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนา
ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจน	4.55	0.58	มากที่สุด
2. ผู้บริหารจัดให้มีระบบบริหารและสารสนเทศ ที่มีโครงสร้าง การบริหารที่เอื้อต่อการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน และ การปฏิบัติงานของครู	4.36	0.61	มาก
3. สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนิน โครงการ/ กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ	4.50	0.62	มากที่สุด
4. สถานศึกษาสร้างระบบการทำงานที่เน้นการพัฒนาคุณภาพ โดยใช้วงจรของเดมมิง (Deming Cycle) หรือระบบบริหารคุณภาพ PDCA	4.29	0.61	มาก
5. ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง	4.49	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.44	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของ
สถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการใน
การดำเนิน โครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.62) ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำ
รายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารจัดให้มีระบบบริหารและสารสนเทศ ที่มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อ
ต่อการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน และการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.61) ส่วนข้อ
ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสร้างระบบการทำงานที่เน้นการพัฒนาคุณภาพโดยใช้วงจรของ
เดมมิง (Deming Cycle) หรือระบบบริหารคุณภาพ PDCA ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการพัฒนาและ
ใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดนโยบาย ในการจัดหาและ พัฒนาสื่อการเรียนรู้	4.39	0.62	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรม สัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	4.51	0.60	มากที่สุด
3. ครูผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.26	0.64	มาก
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหา และผลิตสื่อ	4.43	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.39	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาและผลิตสื่อ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.60) ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดนโยบาย ในการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.64)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x_1) ด้านการติดต่อสื่อสาร (x_2) ด้านเป้าหมายของทีม (x_3) ด้านการยอมรับนับถือ (x_4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (x_5) และการบริหารงานวิชาการ (y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

	x_1	x_2	x_3	x_4	x_5	y
x_1	1.000					
x_2	0.753 **	1.000				
x_3	0.537 **	0.612 **	1.000			
x_4	0.596 **	0.631 **	0.582 **	1.000		
x_5	0.547 **	0.551 **	0.593 **	0.717 **	1.000	
y	0.582 **	0.505 **	0.667 **	0.520 **	0.605 **	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 คู่ และระดับปานกลาง จำนวน 13 คู่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.505 ถึง 0.753

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม ($r_{x_3y} = 0.667$) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ($r_{x_5y} = 0.605$) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($r_{x_1y} = 0.582$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r_{x_4y} = 0.520$) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($r_{x_2y} = 0.505$) มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยนำตัวแปรพยากรณ์การทำงาน เป็นทีมมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1) ตัวแปรอิสระและตัวแปร ตามมีมาตรวัดเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ

2) ตัวแปรอิสระและตัวแปร ตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งครั้งนี้ผู้วิจัย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน จึงมีจำนวนมากกว่า 30 จึงถือได้ว่าข้อมูลมีการแจกแจง เป็นโค้งปกติ

3) ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าความคลาดเคลื่อน ยกกำลังสอง (Mean Square Residual) เท่ากับ .081 sig. ที่ระดับ .000 แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความ คลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์คงที่

4) ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าคงทนของการ ยอมรับ (tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตารางที่ 4.17 ค่าความคงทนของการยอมรับ (tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	tolerance	VIF
x_1	0.401	2.493
x_2	0.352	2.838
x_3	0.521	1.918
x_4	0.394	2.541
x_5	0.431	2.319

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่าความหมายของการยอมรับ (tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเอง ของตัวแปรอิสระ

ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าสมการถดถอยพหุคูณการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

ตัวแปร	b	S.E.b	B	t	sig
Constant	0.921	0.258		3.570*	0.000
x ₁	0.281	0.075	0.318	3.742*	0.000
x ₂	-0.110	0.080	-0.124	-1.374	0.171
x ₃	0.398	0.068	0.434	5.834*	0.000
x ₄	-0.029	0.073	-0.034	-0.402	0.688
x ₅	0.232	0.071	0.266	3.250*	0.001
R = 0.745*					
R ² = 0.555					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 แสดงให้เห็นว่า การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.745 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.555 หมายถึง ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านเป้าหมายของทีม (x₃) มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.398 รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x₁) เท่ากับ 0.281 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (x₅) เท่ากับ 0.232 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร (x₂) และด้านการยอมรับนับถือ (x₄) สามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$y' = 0.921 + 0.281x_1 - 0.110x_2 + 0.398x_3 - 0.029x_4 + 0.232x_5$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z'y = 0.318x_1 - 0.124x_2 + 0.434x_3 - 0.034x_4 + 0.266x_5$$

จากสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐานอธิบายได้ดังนี้

1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารงานวิชาการ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.318 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารงานวิชาการด้านอื่นๆ ให้คงที่

2) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการติดต่อสื่อสาร ส่งผลทางลบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการติดต่อสื่อสาร (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารงานวิชาการ (y) มีค่าลดลง 0.124 หน่วยมาตรฐานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมการบริหารงานวิชาการด้านอื่นๆ ให้คงที่

3) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านเป้าหมายของทีม ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านเป้าหมายของทีม (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.434 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารงานวิชาการด้านอื่นๆ ให้คงที่

4) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลทางลบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการยอมรับนับถือ (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารงานวิชาการ (y) มีค่าลดลง 0.034 หน่วยมาตรฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมการบริหารงานวิชาการด้านอื่นๆ ให้คงที่

5) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ส่งผลทางบวกต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้การบริหารงานวิชาการ (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.266 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมการบริหารงานวิชาการด้านอื่นๆ ให้คงที่

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 2) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
- 3) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*power 3.1.9.2 ด้วยขนาดอิทธิพล 0.10 โอกาสของความคลาดเคลื่อน (error prob) เท่ากับ 0.05 ค่าอำนาจการทดสอบ (1) เท่ากับ 0.99 จำนวนตัวแปรทำนาย 5 ตัวแปร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 ตัวอย่าง เลือกตัวอย่างจากการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน ประกอบด้วย การสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) เลือกจากสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในแต่ละอำเภอ และสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) เพื่อเลือกรายชื่อสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ครูหัวหน้างานวิชาการหรือครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการ 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน โรงเรียนละ 4 คน จำนวน 40 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.43-4.50 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 รองลงมา คือ เป้าหมายของทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบน

มาตรฐานเท่ากับ 0.48 การยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.48 ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30-4.47 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.47 รองลงมา คือ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 การนิเทศการศึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.745 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.555 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุ่มธานี เขต 2 ได้ร้อยละ 55.50 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มากที่สุด คือ ด้านเป้าหมายของทีม (x_3) มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.398 รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (x_1) เท่ากับ 0.281 และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (x_5) เท่ากับ 0.232 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร (x_2) และด้านการยอมรับนับถือ (x_4) สามารถร่วมกันพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพุ่มธานี เขต 2 ได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = 0.921 + 0.281x_1 - 0.110x_2 + 0.398x_3 - 0.029x_4 + 0.232x_5$$

สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z'y = 0.318x_1 - 0.124x_2 + 0.434x_3 - 0.034x_4 + 0.266x_5$$

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปราย ดังนี้

5.2.1 จากการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะองค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะความรู้ของแต่ละบุคคล การมีสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องกับ Woodcock (1989) ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจ และสนุกสนานในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, น. 72-74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุภาวดี แก้วสำราญ (2553, น. 13) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ สมาชิกทุกคนปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องและเหมาะสม โดยมีการประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุผลให้บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

5.2.2 จากการวิจัย พบว่า การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารงานวิชาการนั้นผู้บริหารมีความเข้าใจบริบทของสถานศึกษาเป็นอย่างดีและได้รับการพัฒนา จึงทำให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการมากขึ้น และได้นำหลักการจากการศึกษาอบรมมาสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ให้ผู้บริหารและครูร่วมกันปฏิบัติงานวิชาการ และปัจจุบันการปฏิบัติงานบริหารวิชาการในโรงเรียนเป็นไปตามหลักการบริหารวิชาการมากขึ้น การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีคุณภาพสอดคล้องกับแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, น. 1) ได้กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา คุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ งานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา

5.2.3 จากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูด้านการติดต่อสื่อสาร และการยอมรับนับถือสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการ สื่อสารข้อมูลในปัจจุบันภายในองค์กร มีองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญหลายประการในการสื่อสาร ใให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พจนารถ เจียมจิตร (2554, น.91) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1 พบว่า พฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจเกี่ยวกับการสื่อสารแบบเปิดไม่ได้ร่วมส่งผลโดยตรงกับการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมงานขาดความไว้วางใจไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก ส่งผลต่อการมีมนุษย์ สัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสาร แบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง ไม่สามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมได้ นอกจากนี้ยังมีแนวคิด เกี่ยวกับอุปสรรคต่างๆ ในการสื่อสารซึ่ง วิกานดา เกษตรเยี่ยม (2558, น. 96) ได้สรุปอุปสรรคที่เกิดขึ้น ในการรับข่าวสาร มี 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การบิดเบือนการสื่อสารในระดับต่างๆ ในองค์กร ซึ่งใน แต่ละระดับมีการบิดเบือนข้อมูลอย่างตั้งใจและไม่ตั้งใจ และ 2) ภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการ สื่อสารที่มีปริมาณของข้อมูลมากเกินไปทำให้เกิดข้อมูลที่บิดเบือน นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคอื่นๆ ซึ่งเกี่ยวกับตัวบุคคลในการเลือกรับข้อมูล เช่น การเลือกรับข่าวสาร อารมณ์ ปริมาณของข้อมูล และ ภาษา ซึ่งถือว่าเป็นอุปสรรคต่อการรับข่าวสารเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้ส่งสารและผู้รับข่าวสารควร คำนึงถึงอุปสรรคเหล่านี้ประกอบการส่งสารไปพร้อมกันด้วย

ส่วนผลการวิจัยที่พบว่า ด้านการยอมรับนับถือสามารถพยากรณ์การบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้แต่ไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สมาชิกในทีมส่วนมากขาดการยอมรับในความรู้ความสามารถของ ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ เนื่องจากสมาชิกมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันค่อนข้างมาก จึงทำให้ การยอมรับนับถือในตัวบุคคลของแต่ละคนไม่เท่ากัน ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีการเผชิญกับปัญหา และ วิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pitsoe (2014, pp. 144-145) ได้ศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียนที่มีวิธีการทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน :กรณีศึกษา โรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวง ประเทศยูกันดา ซึ่งพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่คณะส่งผลในเชิง บวกกับคุณภาพการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกัน และมีการสนับสนุนซึ่ง กันและกัน จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมนี้มีองค์ประกอบหลายด้าน ถึงแม้ว่าด้านการสื่อสาร

และการยอมรับนับถือจะส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในทางลบ แต่เมื่อนำมาพิจารณาแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1) การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติอยู่ในระดับมากแต่เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานเป็นทีมด้านอื่นๆ พบว่า ระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นการสื่อสารของครูในการปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมให้สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้ได้รับรู้กันอย่างทั่วถึง มีความเข้าใจตรงกัน มีประสิทธิภาพ และนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

2) การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับการบริหารงานวิชาการด้านอื่นๆ พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับท้ายสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง ปรับภาระการทำงานวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ เพื่อให้ครูเกิดทักษะความชำนาญในการทำวิจัยในชั้นเรียน และควรมีการนิเทศการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง

3) การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในระดับสูงสุด ดังนั้นสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ควรมีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนลงมือปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ มีการประเมินผลความสำเร็จงานหลังการปฏิบัติ นำผลความสำเร็จจากการปฏิบัติตามเป้าหมายไปใช้ในการวางแผนพัฒนาแผนงานในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อปรับปรุงผลงานที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นกำหนดจุดจุดหมายปลายทางของความสำเร็จ และมีเป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการวิชาที่เหมาะสมกับสถานศึกษานานาชาติต่างๆ

2) ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม และรูปแบบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

3) ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

บรรณานุกรม

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เมธิทิปส์.
- กรองทอง จิรเดชากุล. (2550). คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ชารอักขร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). เอกสารประกอบหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. คู่มือการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550). แนวทางกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- _____. (2555). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระสินธุ์ ตรงจิน. (2552). การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- กาญจนา มังคละคีรี. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนครพนม).
- กาญจนา ศรีเรือง. (2555). ปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลบางทราย จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- กานต์นภา แสงเทพ. (2556). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา ในจังหวัดเพชรบูรณ์. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร).
- กุลขTRI พิภูลแกม. (2551). การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- เกศสรินทร์ ตรีเดช. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- คำเบ็ง รหัสิตา. (2550). สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาภายในศูนย์เครือข่ายโรงเรียน นานาชาติ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- จรรยา ประดิษฐ์พงศา. (2550). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนนวมวิทย์ จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษาศึกษาปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2551). การบริหารงานวิชาการและการนิเทศภายในสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). บัดธานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ฐิติมา พระธาตุ. (2551). บทวิเคราะห์ การขออนุญาตฝึกงาน / ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตรีศึกษา คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณปภัช รุ่งโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ดอกฟ้ายศ ทศเกตุ. (2553). แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดิลก ถือกกล้า. (2553). ชุมชนทศวรรษ: ภาวะผู้นำสำหรับนักบริหารทรัพยากรบุคคล (ตอนที่ 8) ความสามารถเชิงสมรรถนะที่ 2 การสร้างความไว้วางใจ. สืบค้นจาก <http://www.hrm-excellence.com/index.php/component/content/article/>
- ตรี โชค กางกั้น. (2552). สภาพและปัญหาการบริหารงานในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- ทิสนา แจมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีม และการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- เทพินทร์ จารุศุกร. (2554). แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตสาธิตวิเทศเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2553). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต พรินท์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความพร้อมอาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และการประเมินภายนอกกรอบ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตยา พูลแสง. (2554). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- นุชนาด ผาน้อย. (2555). การส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ชมรมเด็ก.
- ประชุม บำรุงจิตร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี).
- พิมพ์ลภัส ถ้วยอ้อม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี).
- ภาวีกา ชาราศรีสุทธิ. (2550). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2551). เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการการสอน พุทธศักราช
2551. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- มัลลิกา วิชชูกรอิงครัด. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล
เมืองชลบุรี. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2554). การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. สงขลา: มหาวิทยาลัย
ทักษิณ.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียน สังกัดเทศบาล
นครเชียงใหม่. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ลักพงษ์ โกษาแสง. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน
โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสตยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี
เขต 2. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- วารภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วสันต์ ปรีดานันต์. (2553). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมือง
สมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ศิลปากร).
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2539). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ธรรมนิติ.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริวรรณ รัตนการุณจิต. (2554). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานด้านวิชาการของครูโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.**
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม).
- สงวน ช้างจักร. (2542). **การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ
ขนาดย่อม** (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สภาสถาบันราชภัฏ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2558) **แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2558.**
สืบค้นจาก [http:// www.ptt2.go.th](http://www.ptt2.go.th)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐาน
การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: พระพุทธ
ศาสนาแห่งชาติ.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
เอกชน**. (งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2544). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนันทา เลานันท์. (2551). **การสร้างทีมงาน** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติ๊กเกอร์ แอนด์
ดีไซน์.
- สุพรรณษา บำรุง. (2556). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- สุภาวดี แก้วสำราญ. (2553). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกองการศึกษา ศาสนาและ
วัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น.** (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- สุเมธ แสงนิมิต. (2544). **ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด**. กรุงเทพฯ: ก. พลพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- อัจฉราพร ดอนไชย. (2554). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อุณากรรณ์ สวนมะม่วง. (2553). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- อุทัยวรรณ วรรณดุสิต. (2554). นวัตกรรมทางการศึกษา. สืบค้นจาก <http://school.obec.go.th>
- เอมิกา โตฉ่ำ. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดาก เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร).
- Blake, R. R. & Mouton, T. S. (1964). **The Managerial Grid**. Houton, Tex: Gulf Publishing.
- Kent, A. Bugg. (2001). **Quality Assurance and Improvement Planning in Illinois High Schools**. Retrieved from: <http://wwwlib.umi.com>
- Cattell, R. B. (1948). Concepts and Methods in The Measurement of Group Syntality. **Psychological Review**, 55, 48-63.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Tesing** (5th ed.). New York, NY: Harper Collins.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Dyer, W. G. (1995). **Team Building : Current Issues and New Alternative**. Mass: Addison – Wesley,
- Faber, C. F. & Sherron, G. F. (1970). **Elementary School Administration**. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.
- Ostrove, E. Faye. (2006). “**Facilitators’ Interdisciplinary Teamwork Training Workshop**”. Dissertation Abstract International, 44(3).
- Fidler, B. (2002.). **Strategic Management for School Development: Leading Your School’s Improvement Strategy**. London: Paul Chapman Publishing.
- Franklin, R. (1974). **The Curriculum**. New York, NY: Holt, Rinehart and Winston.
- Godbey, C. ; Ronde, J.T.; Throckmorton, P. (2002). **Interpreting Student Performance through the Use of Alternative Forms of Assessment**. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov>.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of education**. New York, NY: McGraw-hill.
- Homans, G. C. (1961). **Social Behaviour: Its Elementary Forms**. New York, NY: Harcourt, Brace & World.
- Richard, J. Hackman. (2002). **Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances**. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Kimbrough, R. B. & Nunnery, M. Y. (1976). **Educational Administration**. New York, NY: Macmillan.
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. New York, NY: McGraw–Hill.
- Loyd, Nicole Lynn. (2005). **The impact of a Teamwork Environment on job Satisfaction : A study Of College and University Student Affairs Administration**. Dissertation Abstract International, 66(1), 110-A.
- Maniraguha, S. S. (May, 1998). **Selected Factor Influencing Academic Success of First – in Rwanda**. Dissertation Abstract international, 58(11), 2189.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mattox, D. D. (June, 1987). **A study of Illinois Public School Elementary principals**. Dissertation Abstract International, 12(1), 6061 – A.
- Mcgregor, D. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York, NY: Mcgraw–Hill.
- Miller, V. (1965). **The Public Administration of American school of system**. New York, NY: The Mc Million.
- Parker, G. M. (1990). **Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, CA: Jossey–Bass.
- Robbins, S. P. (2001). **Organization Behavior**. New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Romig, D. A. (1996). **Break Through Teamwork : Outstanding Result using Structured Teamwork**. Chicago, IL: Irwin.
- Schein, E. H. (1990). “Organizational culture”. **American Psychologist**, 45(2),109–119.
- Segiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1980). **Educational Governance and Administration**. New Jersey, NJ: Prentice–Hall.
- Stogdill, R. M. (1974). **Handbook of Leadership: A survey of Theory and Research**. New York, NY: Free Press.
- Stroh, L. K.; Northcraft, G. & Neale, M. (2002). **Organizational Behavior: A Management Challenge**. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sungmin Park. Alan B. Henkin. Robert Egly. (2005). Teacher team commitment, teamwork and trust: exploring associations. **Journal of Educational Administration**, 43(5), pp. 462 – 479. Retrieved from : <http://www.emeraldinsight.com/>
- Taba, H. (1962). **Curriculum Development : Theory and Practice**. New York, NY: Harcourt, Brace and World.
- 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.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/2127>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Watamura, K. P. (2000). **Child-Centered Learning Versus Direct Instruction in Mathematics in the Elementary Classroom**. Retrieved from :<http://wwwlib.umi.com>
- Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual** (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing & Son.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

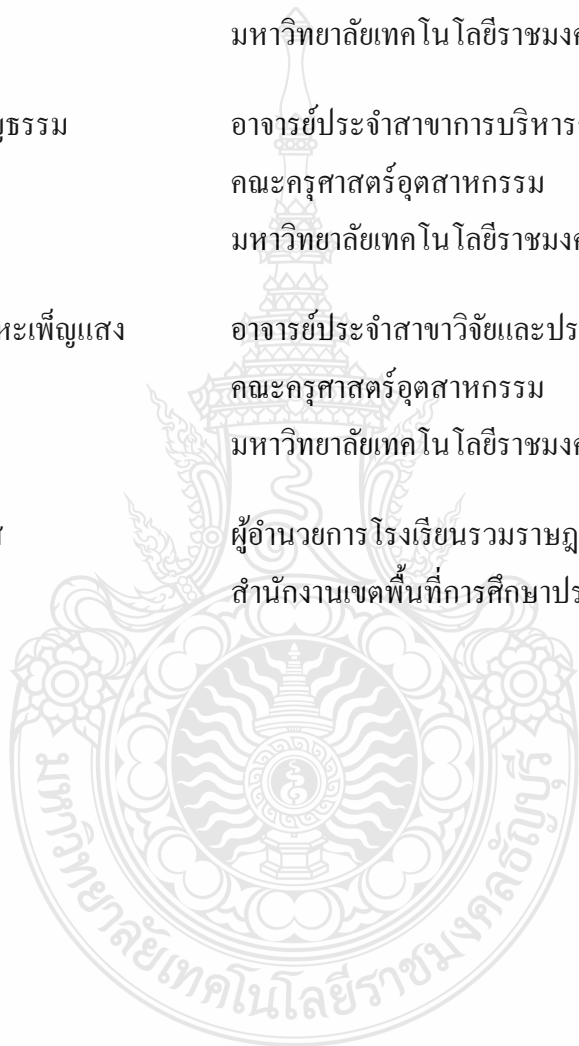
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ว่าที่ร้อยตรี อรรถสิทธิ์ เนตรทิพวัลย์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดท่าเลทอง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
2. ดร. อนันต์ เตียวต้อย ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
3. ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
4. ดร.ธัญญภรณ์ เลหาหะเพ็ญแสง อาจารย์ประจำสาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
5. ดร. สมชาย สังข์สี ผู้อำนวยการ โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2



ภาคผนวก ข

- หนังสือเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล



ที่ ศธ 0578.02 / 0556



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

6 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรีอรุณสิทธิ์ เนตรทิพย์

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / 0556.2



คณะกรรมการอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

6 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อนันต์ เทียวต้อย

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พงษ์ผ่องพล)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493213



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /1799.1

วันที่ 6 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณา พงษ์ม่วงพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุวรรณา พงษ์ม่วงพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม งานบัณฑิตศึกษา โทร. 025493209

ที่ ศธ 0578.02 /1799

วันที่ 6 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ธัญญกรณ์ เลาทะเพ็ญแสง

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่ นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ที่ ศธ 0578.02 / 0556.1



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

6 สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมชาย สังข์สี

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพล นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
วิชาการ โดยมี ดร.ปริญญา มีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้แก่
นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพล เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร. 02 5493209

โทรสาร 02 5493213

ที่ ศธ 0578.02 / 0652



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ต.คลองหก อ.คลองหลวง
จ.ปทุมธานี 12110

22 กันยายน 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาปริญญาโทเข้าเก็บข้อมูล
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เนื่องด้วย นางสาวสุวรรณา พงษ์ม่วงพล นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กำลังจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 โดยมี ดร.ปริญญามีสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางสาวสุวรรณา พงษ์ม่วงพล นักศึกษาปริญญาโท เข้าทำการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในงานวิจัยดังกล่าว โดยนักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อประสานงานเกี่ยวกับวันและเวลาเข้าเก็บข้อมูลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นพดล พรามณี)

หัวหน้างานบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร. 02 5493209
โทรสาร 02 5775020

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การตอบแบบสอบถามของท่านจะไม่มีชื่อถูกหรือผิด จึงขอความกรุณาและความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยตอบทุกข้อและทุกตอนเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และเพื่อประโยชน์ในการนำผลการวิจัยไปใช้ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเป็นความลับและใช้เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ตอบและหน่วยงานของผู้ตอบ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์มา ณ โอกาสนี้ แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน จำนวนทั้งสิ้น 60 ข้อ ประกอบด้วย

ตอนที่ 1	แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน 5 ข้อ
ตอนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	จำนวน 25 ข้อ
ตอนที่ 4	แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	จำนวน 30 ข้อ

นางสาวสุวรรณา พงษ์ผ่องพูล
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับสถานภาพของท่านในปัจจุบัน

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุปี

3. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร

2. หัวหน้างานวิชาการ/ครูที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิชาการ

3. ครูผู้สอน

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 3 ปี

2. 3-5 ปี

3. 6-10 ปี

4. 11-15 ปี

5. 16-20 ปี

6. 21-25 ปี

25 ปีขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษา

1. ขนาดเล็ก (0-299 คน)

2. ขนาดกลาง (300-599 คน)

3. ขนาดใหญ่ (600-1,499 คน)

4. ขนาดใหญ่พิเศษ (1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับระดับการปฏิบัติของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
1	ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ว่าครูสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2	ครูเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการแก้ไขปัญหาความผิดพลาดภายในโรงเรียน					
3	ครูมีความจริงใจต่อกันทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ					
4	ครูมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน					
5	ครูเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเองและทีมงาน					
การติดต่อสื่อสาร						
6	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดี					
7	ผู้บริหารและครูมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน					
8	ผู้บริหารและครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัยซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย					
9	ครูปรึกษาหารือกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจ					
10	ครูแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนรับรู้ได้อย่างทั่วถึง					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
เป้าหมายของทีม						
11	ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน					
12	ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
13	ครูและผู้บริหารตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติ					
14	ครูและผู้บริหารร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ					
15	ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความอดทนเสียสละและเต็มใจ					
การยอมรับนับถือ						
16	ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
17	ครูยอมรับนับถือกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน					
18	บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น					
19	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล					
20	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ					
การมีปฏิสัมพันธ์						
21	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน เกื้อกูลกัน					
22	ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง					
23	ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก					
24	ครูและผู้บริหารช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี					
25	ครูมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ทางด้านขวามือ โดยตอบให้ตรงกับระดับการปฏิบัติ

ของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
1	สถานศึกษากำหนดเนื้อหาสาระ โครงสร้างรายวิชา และระเบียบการวัดผลประเมินผลผู้เรียนอย่างครบถ้วน					
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร เพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร					
3	สถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัย พัฒนา หรือใช้ผลการประเมินต่างๆ มาปรับปรุงหลักสูตร					
4	ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้						
5	ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร					
6	ครูจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นขั้นตอนโดยวางแผน วิเคราะห์ผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					
7	ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้					
8	ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่หลักสูตรกำหนด และสอดคล้องตามที่ชุมชนและสังคมคาดหวัง					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน						
9	สถานศึกษากำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ สำหรับการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน					
10	สถานศึกษาจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนและเทียบโอนผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด					
11	ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายสามารถวัดผลการเรียนรู้ได้ตามสภาพจริง					
12	ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลประเมินผลผู้เรียน ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน					
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
13	ครูแสวงหารูปแบบวิธีการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับ					
14	ครูทดลองวิธีการต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน					
15	ผู้บริหารให้ความรู้วิธีการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครูผู้สอนทุกระดับชั้น					
16	ผู้บริหารสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครู					
17	ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
การนิเทศการศึกษา						
18	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครู ในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนงานร่วมกัน ปรีกษาหารือกัน เพื่อวางแผนหรือกำหนดรูปแบบในการนิเทศ					
20	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่มุ่งส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนา งานวิชาการ					
21	ผู้บริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบ					

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา						
22	สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
23	ผู้บริหารจัดให้มีระบบบริหารและสารสนเทศ ที่มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน และการปฏิบัติงานของครู					
24	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ					
25	สถานศึกษาสร้างระบบการทำงานที่เน้นการพัฒนาคุณภาพ โดยใช้วงจรของเดมมิง (Deming Cycle) หรือระบบบริหารคุณภาพ PDCA					
26	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง					
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา						
27	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดนโยบาย ในการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้					
28	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมสัมมนา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
29	ครูผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง					
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้การสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาและผลิตสื่อ					



ภาคผนวก ง

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการพิจารณาการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง
เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	คนที่					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน									
1	ครูเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา ความผิดพลาดภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ว่าครูสามารถ ทำงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ครูมีความจริงใจต่อกันทำงานร่วมกันด้วย ความเต็มใจ	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	ครูมีการแบ่งปันทรัพยากรแก่กัน ให้ความ ช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
5	ครูเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของตนเอง และทีมงาน	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
การติดต่อสื่อสาร									
6	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดีทำให้งาน ประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารและครูมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารและครูซักถามตรวจสอบข้อสงสัย ซึ่งกันและกัน ได้อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
9	ครูปรึกษาหารือกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
10	ครูแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่ตนรับรู้ได้ อย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
เป้าหมายของทีม									
11	ครูและผู้บริหารกำหนดวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของงานที่ถูกต้องชัดเจนร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	คนที					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
เป้าหมายของทีม (ต่อ)									
12	ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
13	ครูและผู้บริหารตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานก่อนการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
14	ครูและผู้บริหารร่วมกันประเมินผลความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
15	ครูและผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความอดทน เสียสละและเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การยอมรับนับถือ									
16	ครูและผู้บริหารรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
17	ครูยอมรับนับถือกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
18	บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
20	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การมีปฏิสัมพันธ์									
21	ผู้บริหารและครูทำงานด้วยความเป็นกันเอง	+1	+1	0	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุน เกื้อกูลกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
23	ครูมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกันในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างปฏิสัมพันธ์ทางบวก	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
25	ครูและผู้บริหารช่วยเหลือและพึ่งพาสันซึ่งกันและกัน ได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	คนที่					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา									
1	สถานศึกษากำหนดเนื้อหาสาระ โครงสร้าง รายวิชา และระเบียบการวัดผลประเมินผล ผู้เรียนอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตรเพื่อปรับปรุงแก้ไขหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	สถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัย พัฒนา และ ใช้ผลการประเมินต่างๆมาปรับปรุงหลักสูตร	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	ผู้ปกครอง นักเรียน และคณะกรรมการ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้									
5	ครูจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมาย ของหลักสูตร	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ครูจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็น ขั้นตอนโดยการวางแผน วิเคราะห์ผู้เรียน การ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
7	ครูใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
8	ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ หลักสูตรกำหนดและสอดคล้องตามที่ชุมชน และสังคมคาดหวัง	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
การวัดผลประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน									
9	สถานศึกษากำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ และ แนวปฏิบัติ สำหรับการวัดผลประเมินผลและ เทียบโอนผลการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	คนที่					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (ต่อ)									
10	สถานศึกษาจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการเรียนและเทียบโอนผลการเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
11	ครูสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่หลากหลายสามารถวัดผลการเรียนรู้ได้ตามสภาพจริง	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
12	ครูนำผลที่ได้จากการวัดผลประเมินผลผู้เรียนไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา									
13	ครูแสวงหารูปแบบวิธีการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
14	ครูทดลองวิธีการต่าง ๆ เพื่อหาคำตอบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารให้ความรู้วิธีการทำวิจัยแก่ครูผู้สอนทุกระดับชั้น	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
16	ผู้บริหารสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของครู	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
17	ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การนิเทศการศึกษา									
18	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก่ครู ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
19	ผู้บริหารและครูมีการวางแผนงานร่วมกันปรึกษาหารือกัน เพื่อวางแผนหรือกำหนดรูปแบบในการนิเทศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีกระบวนการนิเทศที่มุ่งส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนางานวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	คนที่					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา									
22	สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารจัดให้มีระบบบริหารและสารสนเทศ ที่มีโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการสร้าง ระบบประกันคุณภาพภายใน และการ ปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
24	สถานศึกษาจัดทำแผนปฏิบัติการในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
25	สถานศึกษาสร้างระบบการทำงานที่เน้นการ พัฒนาคุณภาพโดยใช้วงจรของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือระบบบริหารคุณภาพ PDCA	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
26	ผู้บริหารและครูร่วมกันจัดทำรายงานคุณภาพ การศึกษาประจำปี (SAR) และเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัดอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา									
27	ครูและผู้บริหารร่วมกันกำหนดนโยบาย ใน การจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา เข้ารับการอบรมสัมมนาในเรื่องเกี่ยวกับการ พัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
29	ครูผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้การสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดหาและผลิตสื่อ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

RELIABILITY

```

/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 x6 x7 x8 x9 x10 x11 x12 x13 x14 x15 x16 x17 x18 x19 x20 x21 x22 x23
x24
x25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	102.4250	120.353	.712	.956
x2	102.0000	122.154	.657	.957
x3	101.9500	122.921	.594	.958
x4	101.9750	120.948	.696	.957
x5	102.0250	124.025	.565	.958
x6	102.1500	121.208	.644	.957
x7	102.2000	121.856	.620	.957
x8	102.2500	121.577	.626	.957
x9	102.1500	119.926	.730	.956
x10	102.2000	122.062	.606	.958
x11	102.2750	124.204	.529	.958
x12	102.0250	122.384	.645	.957
x13	102.2250	121.051	.734	.956
x14	102.2250	123.307	.666	.957
x15	102.0750	121.251	.745	.956
x16	102.1750	120.046	.778	.956
x17	102.0250	122.179	.712	.957
x18	102.0000	121.333	.718	.956
x19	102.2000	120.369	.769	.956
x20	102.1250	119.702	.736	.956
x21	102.1750	122.148	.627	.957
x22	102.2000	122.062	.751	.956
x23	102.1500	121.669	.749	.956
x24	102.2250	121.512	.619	.957
x25	102.1750	120.148	.771	.956

RELIABILITY

```
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 y6 y7 y8 y9 y10 y11 y12 y13 y14 y15 y16 y17 y18 y19 y20 y21  
y22 y23 y24y25 y26 y27 y28 y29 y30  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	118.4250	154.815	.402	.940
y2	118.6000	151.015	.581	.938
y3	118.9250	151.661	.598	.938
y4	119.1500	150.079	.587	.938
y5	118.4000	152.092	.562	.938
y6	118.6750	151.353	.648	.937
y7	118.6250	150.958	.676	.937
y8	118.9500	150.151	.683	.937
y9	118.6000	148.656	.625	.937
y10	118.6000	149.221	.551	.939
y11	118.5750	151.994	.575	.938
y12	118.5250	149.435	.747	.936
y13	118.5000	151.282	.616	.938
y14	118.7750	151.410	.546	.938
y15	118.7750	150.025	.625	.937
y16	118.6500	152.541	.552	.938
y17	118.8000	151.241	.574	.938
y18	118.3250	151.148	.568	.938
y19	118.6250	150.548	.622	.937
y20	118.4750	152.410	.613	.938
y21	118.5750	149.533	.729	.936
y22	118.3000	154.831	.432	.939
y23	118.3750	156.497	.336	.940
y24	118.1250	154.215	.543	.938
y25	118.5500	153.279	.515	.939
y26	118.1750	154.199	.433	.939
y27	118.5500	150.869	.630	.937
y28	118.4750	150.051	.583	.938
y29	118.7250	150.153	.558	.938
y30	118.7500	154.244	.397	.940

CORRELATIONS /VARIABLES=xx1 xx2 xx3 xx4 xx5 yy1 yy2 yy3 yy4 yy5 yy6 yy7 XX YY

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

	xx1	xx2	xx3	xx4	xx5	yy1	yy2	yy3	yy4	yy5	yy6	yy7	XX	YY
xx1 Pearson Correlation	1	.680**	.748**	.792**	.610**	.314	.514**	.471**	.384	.555**	.513**	.578**	.871**	.622**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.048	.001	.002	.014	.000	.001	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
xx2 Pearson Correlation	.680**	1	.583**	.732**	.783**	.243	.289	.150	.384	.711**	.554**	.597**	.867**	.542**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.130	.070	.355	.014	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
xx3 Pearson Correlation	.748**	.583**	1	.746**	.632**	.395	.493**	.471**	.310	.535**	.642**	.569**	.842**	.632**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.012	.001	.002	.052	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
xx4 Pearson Correlation	.792**	.732**	.746**	1	.782**	.306	.375	.309	.256	.550**	.566**	.632**	.926**	.557**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.055	.017	.052	.111	.000	.000	.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
xx5 Pearson Correlation	.610**	.783**	.632**	.782**	1	.262	.266	.126	.231	.554**	.460**	.599**	.873**	.464**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.103	.097	.438	.151	.000	.003	.000	.000	.003
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
yy1 Pearson Correlation	.314	.243	.395	.306	.262	1	.688**	.682**	.493**	.501**	.490**	.519**	.345	.811**
Sig. (2-tailed)	.048	.130	.012	.055	.103		.000	.000	.001	.001	.001	.001	.029	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
yy2 Pearson Correlation	.514**	.289	.493**	.375	.266	.688**	1	.738**	.582**	.603**	.410**	.468**	.438**	.837**
Sig. (2-tailed)	.001	.070	.001	.017	.097	.000		.000	.000	.000	.009	.002	.005	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
yy3 Pearson Correlation	.471**	.150	.471**	.309	.126	.682**	.738**	1	.596**	.439**	.431**	.391**	.343	.803**
Sig. (2-tailed)	.002	.355	.002	.052	.438	.000	.000		.000	.005	.005	.013	.030	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
yy4 Pearson Correlation	.384	.384	.310	.256	.231	.493**	.582**	.596**	1	.652**	.392	.386	.357	.767**
Sig. (2-tailed)	.014	.014	.052	.111	.151	.001	.000	.000		.000	.012	.014	.024	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
yy5 Pearson Correlation	.555**	.711**	.535**	.550**	.554**	.501**	.603**	.439**	.652**	1	.544**	.486**	.665**	.784**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.005	.000		.000	.001	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
yy6 Pearson Correlation	.513**	.554**	.642**	.566**	.460**	.490**	.410**	.431**	.392	.544**	1	.432**	.624**	.666**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.003	.001	.009	.005	.012	.000		.005	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
yy7 Pearson Correlation	.578**	.597**	.569**	.632**	.599**	.519**	.468**	.391**	.386	.486**	.432**	1	.679**	.699**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.013	.014	.001	.005		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
XX Pearson Correlation	.871**	.867**	.842**	.926**	.873**	.345	.438**	.343	.357	.665**	.624**	.679**	1	.641**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.029	.005	.030	.024	.000	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
YY Pearson Correlation	.622**	.542**	.632**	.557**	.464**	.811**	.837**	.803**	.767**	.784**	.666**	.699**	.641**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



ภาคผนวก ฉ
รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง



รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 โรงเรียน สามารถจำแนกตามอำเภอ ได้ดังนี้

อำเภอหนองเสือ จำนวน 10 โรงเรียน

1. โรงเรียนชุมชนประชาภิกรอำนวยเวทย์
2. โรงเรียนวัดเจริญบุญ
3. โรงเรียนวัดปทุมนายก
4. โรงเรียนคลองสิบบสาม(ผิวศรีราษฎร์บำรุง)
5. โรงเรียนวัดศรีคัคณางค์
6. โรงเรียนวัดศรีต โมสร
7. โรงเรียนวัดสอนดีศรีเจริญ
8. โรงเรียนวัดแสงมณี
9. โรงเรียนวัดพวงแก้ว
10. โรงเรียนชุมชนบึงบา

อำเภอธัญบุรี จำนวน 10 โรงเรียน

1. โรงเรียนวัดแสงสรรค์
2. โรงเรียนวัดสระบัว
3. โรงเรียนวัดมูลจินดาราม
4. โรงเรียนวัดนาคูญ
5. โรงเรียนวัดเขียนเขต
6. โรงเรียนวัดชุมแก้ว
7. โรงเรียนธัญญสิททธิศิลป์
8. โรงเรียนทองพูลอุทิศ
9. โรงเรียนชุมชนประชาธิปัตย์วิทยาการ
10. โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม

อำเภอลำลูกกา จำนวน 20 โรงเรียน

1. โรงเรียนกลางคลองสิบ
2. โรงเรียนเจริญดีวิทยา
3. โรงเรียนชุมชนเลิศพินิจพิทยาคม
4. โรงเรียนร่วมจิตประสาท
5. โรงเรียนร่วมใจประสิทธิ์
6. โรงเรียนรวมราษฎร์สามัคคี
7. โรงเรียนวัดกลางคลองสี่
8. โรงเรียนวัดเกตุประภา
9. โรงเรียนวัดคลองชัน
10. โรงเรียนวัดแจ้งลำหิน
11. โรงเรียนวัดชัยมังคลาราม
12. โรงเรียนวัดคอนใหญ่
13. โรงเรียนวัดทศทิศ
14. โรงเรียนวัดประทุมราษฎร์
15. โรงเรียนวัดประยูรธรรมาราม
16. โรงเรียนวัดปัญญาทายิกาวาส
17. โรงเรียนวัดพีชอุดม
18. โรงเรียนวัดโพศพลเจริญ
19. โรงเรียนวัดลาดสนุ่น
20. โรงเรียนวัดมงคลรัตน์

รายชื่อโรงเรียนที่เก็บแบบสอบถามเพิ่มเติม

1. โรงเรียนวัดอติสร
2. โรงเรียนวัดโสภณาราม
3. โรงเรียนวัดสุวรรณ
4. โรงเรียนวัดพินิจศาสตร์
5. โรงเรียนวัดนิเทศ
6. โรงเรียนวัดลานนา

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวสุวรรณา พงษ์ฟ่องพูล
วัน เดือน ปีเกิด	15 มกราคม 2524
ที่อยู่	167/38 หมู่ที่ 2 ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี 12150
การศึกษา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ.2547	อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนวัดสุวรรณ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ.2548 - 2555	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดสุวรรณ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ.2556 - 2557	ครู คศ.2 โรงเรียนวัดสุวรรณ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี
พ.ศ.2558 - ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนชุมชนวัดท่าเลทอง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
โทรศัพท์	089-454-7812
อีเมล	suwanna1408@gmail.com

