

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1



สงกรานต์ ธิยะคำ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

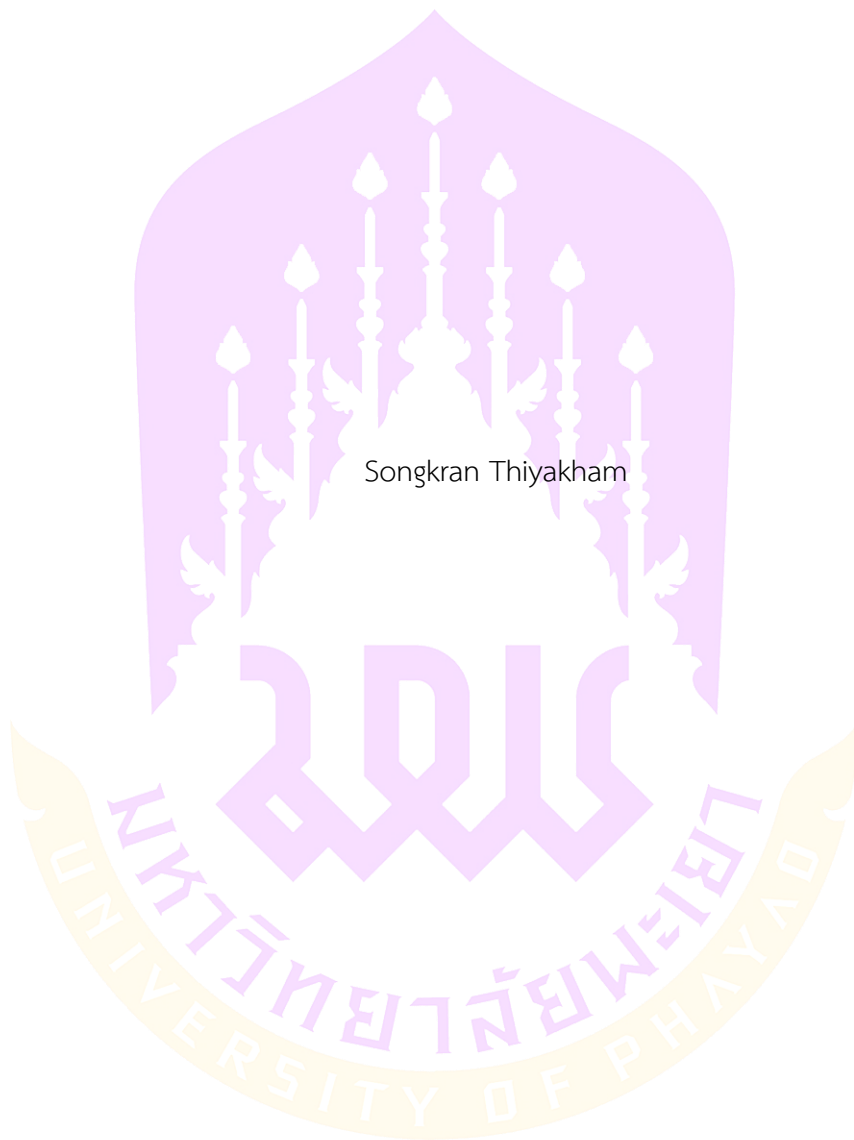
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEAMWORK OF TEACHERS AT EDUCATIONAL
OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE OFFICE
OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน

เป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ของ สงกรานต์ อริยะคำ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร.ณัฐ รัตนศิริณิษฐกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักจิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน
เป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** สงกรานต์ อิชยะคำ
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์
- คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร, การทำงานเป็นทีมของครู

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารและครูจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในเขตดังกล่าว รวมทั้งสิ้น 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายตามลำดับ 2) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก ได้แก่ การประสานงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการติดต่อสื่อสาร และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.01$) ในทุกตัวแปร โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และคู่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครู

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN INSTRUCTIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEAMWORK OF TEACHERS AT EDUCATIONAL OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA 1

Author: Songkran Thiyakham

Advisor: Dr. Thararat Malaitao

Keywords: Academic Leadership of Executives, Teacher teamwork

ABSTRACT

This research aimed to 1) study academic leadership of school administrators, 2) study teamwork of teachers in educational opportunity expansion schools, and 3) study the relationship between academic leadership of school administrators and teamwork. The area of research was educational opportunity expansion schools under the Office of the Primary Educational Service Area 1, Chiang Rai. The sample group and population were 201 school administrators and teachers. The research instrument was a questionnaire and statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient. The results were found that 1) The overall level of academic leadership of school administrators in educational opportunity expansion schools was at a high level. When considering each aspect, the three aspects with the highest average values were curriculum development, curriculum management and teaching management, and vision, mission, and goal setting, respectively. 2) The overall level of teamwork of teachers in educational opportunity expansion schools was at the highest level. When considering each aspect, the three aspects with the highest average values were coordination, mutual trust, and communication, respectively. 3) The relationship between academic leadership of school administrators and teamwork has a positive relationship ($P < 0.01$) level for all values. The overall of the relationship was high level. The pair with the highest relationship, the aspect of school curriculum development.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความอนุเคราะห์จาก ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวรรณ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ รองผู้อำนวยการ สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา และนายกุศล มีปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียน แม่จันวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจทาน และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบคุณคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจให้ดำเนินและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

สงกรานต์ ธิยะคำ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการศึกษาวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ	15
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ.....	21
แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	77
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	90
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	92

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	98
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน	102
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	104
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	111
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	118
บทที่ 5 บทสรุป.....	123
สรุปผลการวิจัย	123
อภิปรายผลการวิจัย.....	126
ข้อเสนอแนะ.....	133
บรรณานุกรม.....	135
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	149
ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC.....	150
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	161
ประวัติผู้วิจัย.....	171

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	28
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครู	57
ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	75
ตาราง 4 แสดงข้อมูลแสดงขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	76
ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.....	93
ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	103
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม	104
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการนิเทศ	105
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	106
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน.....	107
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ.....	109

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	110
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ใน ภาพรวม	111
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	112
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้าน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	113
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ มีมนุษยสัมพันธ์	114
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ มีเป้าหมายร่วมกัน	115
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ ประสานงาน	116
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ มีส่วนร่วม	117
ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ การทำงาน เป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	118

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย	91
---------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเรียนรู้ถือเป็นกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและยกระดับศักยภาพของมนุษย์ ทั้งด้านความรู้ ความคิด ทักษะ และทัศนคติ เพื่อให้บุคคลสามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจชีวิต และมีความรู้เท่าทันสังคม รวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม การจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ในทุกมิติได้อย่างสมดุล และสามารถกล่าวได้ว่า การจัดการศึกษา คือ กระบวนการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้าน ความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของชาติ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของระบบการศึกษา ดังนั้น หน่วยงานที่มีหน้าที่ด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมของประเทศให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างทันเวลา (จิตรรา แก้วมะ, 2563)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยระบุไว้ในมาตรา 54 ว่า รัฐมีหน้าที่จัดการศึกษาฟรีเป็นเวลา 12 ปี ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ นอกจากนี้ ยังต้องดูแลพัฒนาเด็กเล็กก่อนเข้าสู่ระบบการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้เหมาะสมตามวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้วางรากฐานการจัดการศึกษาไทย โดยมีเป้าหมายหลักในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรม กฎหมายมุ่งเน้นการปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สิทธิ หน้าที่ และความภาคภูมิใจในความเป็นไทย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และระดับชาติ ควบคู่กับการเรียนรู้สากล รวมถึงการพัฒนาทักษะอาชีพและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

สำนักคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนแม่บทสำคัญในการพัฒนาประเทศที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งพัฒนาคนไทยในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา มีจิตสาธารณะ มีวินัย และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ นอกจากนี้ ยังมุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะทักษะด้านภาษา ทั้งภาษาอังกฤษ ภาษาที่สาม และการอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น พร้อมทั้งปลูกฝังนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้วิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 พบว่า ในภาพรวมมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามดัชนีการพัฒนามนุษย์ (HDI) ซึ่งสะท้อนจากการยกระดับสุขภาวะ การเข้าถึงการศึกษา และระดับรายได้ที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบปัญหาสำคัญด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา โดยผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ในทุกวิชา และผลคะแนนสอบ PISA ด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์มีแนวโน้มลดลง จากอันดับที่ 50 ในปี 2555 เป็นอันดับที่ 66 ในปี 2561 จาก 79 ประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนตั้งแต่ช่วงตั้งครรภ์จนถึงวัยผู้สูงอายุ รวมถึงการปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อตอบสนองต่อปัญหาท้าทายของมนุษย์ นโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ถูกกำหนดไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย ยกระดับคุณภาพการศึกษา สร้างความเสมอภาคทางการศึกษาทุกช่วงวัย และพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบทบาทในการกำกับทิศทาง สนับสนุน ส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาด้านวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดพันธกิจของโรงเรียน การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ (บุญพา พรหมณะ, 2559) ในอีกมุมหนึ่ง ภาวะผู้นำสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการชี้นำ

หรือแสดงพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับกลุ่ม โดยเป็นการหลอมรวมลักษณะต่าง ๆ ที่เอื้อให้สามารถชักจูงหรือผลักดันผู้อื่นให้ปฏิบัติงานตามภารกิจได้สำเร็จ โดยการใช้อำนาจ ไม่ว่าจะเป็นโดยทางตรงหรือผ่านอิทธิพลทางอ้อม ซึ่งมีผลต่อทิศทางและพฤติกรรมของกลุ่ม ทำให้สมาชิกในกลุ่มปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้ และถือเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้กลุ่มบรรลุจุดหมายได้สำเร็จ (ปิยพร บุญใบ, 2563)

ปิยรัตน์ ฌ นคร และสุตาพร ทองสวัสดิ์ (2564) ได้ศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เนื่องจากคุณลักษณะและบทบาทผู้นำเป็นสำคัญ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความพยายามในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านทักษะความรู้ความสามารถ การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรภายในสถานศึกษา โดยอาจจะมีการมุ่งเน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้านใดเป็นพิเศษ ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดการประสานร่วมมือกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้จักการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ

สอดคล้องกับแนวคิดของรอมิก (Romig, 1996) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมต้องมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสองทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อริกุล กุลนรัตน์, 2566) พบว่าการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำแนกตาม สถานภาพและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมาก โดยการทำงานในโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องอาศัยการร่วมมือกันในหลายส่วนเพราะในโรงเรียนมีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารวิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ในส่วนของฝ่ายบริหารทั่วไบนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ จึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ชณิศรา ดันสอน และ สมกุล ถาวรกิจ (2565) กล่าวว่า บุคลากรครูและเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาเป็นพลังสำคัญในการผลักดันและดำเนินกิจกรรมภายในโรงเรียน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสามัคคี ประสานความร่วมมือ และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย นอกจากนี้ พันธกิจหลักของสถาบันการศึกษาในยุคปัจจุบันครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ การจัดการด้านการเงินและงบประมาณ การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตลอดจนการบริหารจัดการทั่วไป ซึ่งแต่ละส่วนล้วนมีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายมีช่องทางในการติดต่อประสานงาน และให้ความช่วยเหลือกันได้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถาบันการศึกษา โดยสรุปแล้วพบว่า ความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอย่างดี เพื่อเป็นผู้นำและสร้างพลังความร่วมมือกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ทั้งครูวิชาการ ครูผู้สอน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นตามเกณฑ์วัดผลประเมินผล และเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มีความสอดคล้องกับความสนใจของผู้วิจัย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำทาง วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นแนวทางในการปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอันจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพสนองตอบต่อจุดมุ่งหมายของ การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2567 จำนวน 25 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน ครูผู้สอน จำนวน 390 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 419 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2567ก)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนครูแต่ละสถานศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการนิเทศ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการมีส่วนร่วม

ขอบเขตด้านตัวแปร

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้กำหนดตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการนิเทศ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารหลักสูตร

และการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการมีส่วนร่วม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก รวมถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กลยุทธ์ทางการเป็นผู้นำ และการบริหารที่สามารถ ร่วมมือกับ คณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดการปฏิบัติกิจกรรม ด้านวิชาการให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการนิเทศ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1. ด้านการนิเทศ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการกำกับ นิเทศ ติดตามและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู คอยชี้แนะแหล่งค้นคว้าหา ศึกษาหาความรู้ใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย ที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอนแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ไปในทางที่มีประสิทธิภาพมีการสรุปรายงานการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน ให้ครูได้จัดการเรียนรู้และการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครูสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ชัดเจน และกำกับ ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกลับแนวคิด และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีระบบบริหารหลักสูตร

และการจัดการเรียนสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ ผู้บริหารและครูจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับติดตาม การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและชัดเจน ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน ในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมส่งเสริมและการใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างหลากหลาย มีการเสริมแรงบวกครูและนักเรียนที่ปฏิบัติดี

5. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งนำมาใช้ในการวางแผน ออกแบบ ปรับปรุง และจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการเฉพาะของสถานศึกษาและชุมชนที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานหรือหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความต้องการของผู้เรียนในท้องถิ่น มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และทันสมัยอยู่เสมอ

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง ครูที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการพึ่งพาอาศัยในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกันด้วยความเต็มใจ ซึ่งในการศึกษาคครั้งนี้วัดจากการรับรู้ของครูใน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ให้โอกาสให้ผู้ได้รับมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็มใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิก ผู้ต้องการความช่วยเหลือ รับรู้ความรู้สึกที่อัดอั้นของสมาชิก และให้ความสำคัญรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนในโอกาสต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน

2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กรหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้นจะยุติธรรม ซื่อสัตย์ มั่นคง ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบ ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานขององค์กร

3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกันและกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน และความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส ต่อกัน ยอมรับต่อความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานมีการสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการเป็นมิตร ผูกสัมพันธ์ สัมผัสความสามัคคีต่อกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน

4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีทิศทางการทำงาน โดยครุทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขตในการทำงานของบุคลากร รับรู้ทิศทางและทำงานตรงตามเป้าหมาย รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมงานมากกว่า ความสำเร็จส่วนบุคคล เกิดความชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่สถานศึกษา ที่ได้ร่วมมือกำหนดไว้และเข้าใจตรงกัน

5. ด้านการประสานงาน หมายถึง การวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายสถานศึกษา ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม และการติดต่อสื่อสารให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่พึงพาอาศัยกันและกัน มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างเหมาะสม

6. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีความร่วมมือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลตนเองและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือกันตัดสินใจแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการทำงาน รวมไปถึงการร่วมงานในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้มากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการหรือรักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยหวังว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของตนเองเพื่อนำไปวางแผนในการบริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษานำไปสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและหน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ
3. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.1 ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ
 - 3.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 4.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 4.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 4.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้นำโดยตรงเพราะการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริหารของผู้นำหรือการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาให้คำนิยามและแนวคิด ไว้ดังนี้

ข้าวจิตต์ ทิสกุล (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่มีอิทธิพลในการจูงใจบุคคลอื่นในองค์กรให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ โดยการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่เป็นผู้นำโดยใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่โดยทำให้ตนเป็นที่ยอมรับขององค์กรเพื่อที่จะได้รับความไว้วางใจ และเชื่อใจของผู้ตามหรือสมาชิกในองค์กรว่าจะนำพาไปสู่ความสำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ เพื่อนำพาไปสู่เป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้นำในสถานศึกษานั้น ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำที่ดีต้องมีอำนาจในการตัดสินใจที่ดี สามารถจูงใจผู้ตามไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่ผู้นำคน เดียวไม่สามารถทำได้

จิระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์ (2564) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ มีความฝันหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และยึดมั่นต่อความฝันของตัวเองอย่างแน่วแน่ มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในแผนงานอย่างต่อเนื่อง รับฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมเป็นผู้นำ 360 องศา คือ เป็นผู้นำรอบทิศทางรู้จักแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) เป็นเรื่อง ที่ทำได้ สามารถฝึกฝนได้ หากมีพรสวรรค์แล้วต้องบวกรพรแสวงด้วย และต้องพัฒนาไปเรื่อย ๆ ไม่สามารถหยุดได้ ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้ไม่จบสิ้น แล้วจะไม่เป็นเพียงหัวหน้าแบบตำแหน่ง แต่จะเป็นหัวหน้าแบบผู้นำ มี Mindset, Skillset, Toolset ประกอบกับ Hard Skill, Soft Skill รวมถึงมีการ Reskill และ Upskill จะเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำในที่สุด ผู้นำต้องมาบริหารจัดการภาระงาน จากงานใหญ่เป็นงานเล็ก จากงานเล็กเป็นงานย่อย จากงานย่อยให้มีผู้นำหรือมีผู้รับผิดชอบภารกิจงานนั้น ๆ ก็จะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้ ที่สำคัญ คือ การเรียนรู้และฝึกฝน จึงจะเกิดภาวะผู้นำอย่างแท้จริงได้ ยิ่งในสถานการณ์ความปกติใหม่ ฐานวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) นี้ผู้นำที่มีภาวะความเป็นผู้นำ ควรจะมีมุมมองถึงทุกขนาดองค์กร ต้องเป็นพันธมิตรในการอยู่ให้รอดได้ ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างหนักหน่วงรวดเร็ว ผกผันอย่างบ้าคลั่ง นั่นคือ สมรรถภูมิ Disruption สภาวะที่ไม่แน่นอน ไวรัศทาง (VUCA)

วีรวัฒน์ การณวงศ์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคล ที่แสดงออกให้บุคคลอื่นเกิดความเชื่อมั่น มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้รับความยอมรับ ความร่วมมือ จากสมาชิกและความไว้วางใจจากบุคคลในองค์กร มีความริเริ่มสร้างสรรค์ สร้างแรงบันดาลใจ มุ่งสู่ความสำเร็จ และเกิดจากความร่วมมือกัน ปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางที่ดี และบรรลุตามเป้าหมาย ที่ผู้นำกำหนดไว้

ศิริพงษ์ กลั่นไพฑูรย์ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการหรือ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ จูงใจให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีทักษะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติการกิจ ตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

อภิตชา เจ๊ะหะ (2564) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำ ในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อชักจูง โน้มน้าว ดลใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อย ตามและร่วมมือในการปฏิบัติงานโดย อาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ความสามารถ และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

พิชญ์พิมล สุนทวงค์ (2565) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของบุคคล คนหนึ่งที่สามารถโน้มน้าวกระตุ้นหรือใช้อิทธิพลจูงใจผู้ร่วมงานมาประสานกัน เพื่อให้ปฏิบัติตาม วัตถุประสงค์ด้วยความเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้ร่วมงาน

Yukl & Mahsud (2010) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้นำที่ปรับตัวได้ ไม่เพียงแต่ทำการ เปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่พวกเขาตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่อาจเกิดขึ้นอย่างรอบคอบ สิ่งแวดล้อมและพิจารณาเส้นทางที่ดีที่สุดที่จะส่งผลดีต่อองค์กรและภาวะผู้นำที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้วยวิธีที่เหมาะสมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

Yukl (2010) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการ สร้างอิทธิพล จูงใจและกระตุ้นให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้ องค์กรประสบผลสำเร็จ

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีอิทธิพลในองค์กร เน้นที่การจูงใจและสื่อสารเพื่อให้สมาชิกมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้นำควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ และไว้วางใจ สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตามทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ โดยใช้ทักษะการฟัง การสร้าง สัมพันธ์ที่ดี และการตัดสินใจอย่างรอบคอบ นอกจากนี้ ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มุ่งมั่น และมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วในยุค VUCA ผู้นำในยุคปัจจุบันยังต้องมีทักษะทั้ง Hard Skill และ Soft Skill รวมถึงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผ่านการ Upskill และ Reskill เพื่อบริหารจัดการและขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership Theory) หมายถึง แนวทางในการอธิบายลักษณะของการเป็นผู้นำ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อคาดการณ์และควบคุมประสิทธิผลของผู้นำในบทบาทต่าง ๆ กระบวนทัศน์ในการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงเริ่มแรกมุ่งเน้นการศึกษาคุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ต่อมาจึงขยายไปสู่การวิเคราะห์พฤติกรรมของผู้นำ และการเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่หลากหลายในยุคปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้พัฒนาไปสู่รูปแบบที่ผสมผสานองค์ความรู้จากแนวคิดดั้งเดิม จนเกิดเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ที่เรียกว่า “ภาวะผู้นำแบบบูรณาการ” (Integrative Leadership Theory) ด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีภาวะผู้นำตามลำดับการพัฒนาจึงสามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ๆ ดังนี้ ลูซิเออร์ และ เอชัวร์ (Lussier & Achua, 2001)

1. ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะ (Trait Leadership Theory) ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเกิดขึ้นในช่วงทศวรรษ 1930-1940 ซึ่งเป็นระยะเริ่มแรกของการศึกษาภาวะผู้นำ โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่า ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด ไม่สามารถสร้างขึ้นได้ แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากทฤษฎีมหาบุรุษผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theory) ที่มีมาตั้งแต่สมัยกรีกและโรมันโบราณ ซึ่งเชื่อว่า ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษเหนือคนธรรมดาทั่วไป งานวิจัยในยุคนี้ส่วนใหญ่มุ่งตรวจสอบและค้นหาคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำกับผู้ตาม หรือระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ โดยศึกษาทั้งในมิติทางกายภาพและจิตวิทยา นักวิจัยเชื่อว่า มีลักษณะพิเศษบางประการที่ปรากฏในตัวผู้นำ ซึ่งทำให้พวกเขามีความแตกต่างจากผู้ตาม หรือทำให้ผู้นำแต่ละคนมีประสิทธิผลแตกต่างกัน จากการศึกษาวิจัยที่รวบรวมได้ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 แสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะเฉพาะและบุคลิกภาพส่วนตัวบางประการมีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะทางกาย ทักษะทางสังคม และความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพได้ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2560)

2. ทฤษฎีผู้นำด้านพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theory) ราวปี ค.ศ. 1940 นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ปรับเปลี่ยนมุมมองจากทฤษฎีภาวะผู้นำที่เน้นคุณลักษณะมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมหรือการปฏิบัติของผู้นำแทน โดยนักวิจัยพยายามศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างในแบบแผนการแสดงออกระหว่างผู้นำที่มีประสิทธิภาพและผู้นำที่ขาดประสิทธิภาพ หรืออีกนัยหนึ่งคือการให้ความสนใจกับรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำในการบริหารจัดการองค์กร (Lussier & Achua, 2001) เป็นการมุ่งวิเคราะห์ความสนใจในการกระทำของผู้นำโดยเน้นที่บทบาทหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งการทำความเข้าใจอิทธิพลของผู้นำจำเป็นต้องพิจารณาที่รูปแบบหรือแบบแผนของพฤติกรรม

ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวและเป็นแบบฉบับเฉพาะ อันเป็นการแสดงออกที่สม่ำเสมอของผู้นำในการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) ทั้งแนวคิดด้านคุณลักษณะและแนวคิดด้านพฤติกรรมผู้นำ ล้วนพยายามค้นหาต้นแบบความเป็นผู้นำที่เหมาะสมที่สุดซึ่งสามารถนำไปใช้ได้ในทุกสถานการณ์ เพื่อกำหนดเป็นหลักการแบบสากล (Universal Theory) อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยได้บ่งชี้ว่า ไม่มีรูปแบบภาวะผู้นำลักษณะใดลักษณะหนึ่งที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกบริบทหรือทุกสถานการณ์ ส่งผลให้กรอบแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำเกิดการปรับเปลี่ยนครั้งสำคัญ โดยหันมาให้ความสนใจกับการวิเคราะห์รูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผู้ตามและสภาพแวดล้อมเป็นสำคัญ หรืออีกนัยหนึ่งคือ การพิจารณาว่าลักษณะเฉพาะหรือวิธีการปฏิบัติแบบใดจะนำไปสู่ความสำเร็จในการเป็นผู้นำภายใต้บริบทที่แตกต่างกัน แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์จึงเกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นความสำคัญของปัจจัยทางสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นธรรมชาติของงาน ปัจจัยแวดล้อมภายนอก และอุปนิสัยของผู้ใต้บังคับบัญชา องค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้นำ โดยขึ้นอยู่กับ การรับรู้และความเข้าใจที่ผู้นำมีต่อสถานการณ์เหล่านั้น (Lussier & Achua, 2001)

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงผสมผสาน (Integrative Leadership Theory) ในช่วงกลางทศวรรษ 1970 ได้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวทางการศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำสู่รูปแบบผสมผสาน โดยแนวคิดนี้ได้หลอมรวมทั้งทฤษฎีด้านคุณลักษณะ ทฤษฎีด้านพฤติกรรมผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จและพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม นักวิจัยพยายามอธิบายว่า เหตุใดผู้ตามบางคนจึงเต็มใจทุ่มเททำงานอย่างหนัก และพร้อมอุทิศตนเองเพื่อความสำเร็จของกลุ่ม หรือเป้าหมายขององค์กรหรือประสิทธิภาพ ผู้นำส่งผลกระทบต่อผู้ตามอย่างไร แนวคิดนี้จะช่วยให้สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมและคุณสมบัติของผู้นำที่มีประสิทธิภาพได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้นว่า ทำไมการแสดงออกแบบเดียวกันของผู้นำอาจส่งผลต่างกันต่อผู้ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำที่สำคัญตามกรอบแนวคิดนี้ ประกอบด้วย ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ทฤษฎีผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ภาวะผู้นำเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Leadership) ภาวะผู้นำแบบผู้ดูแล (Stewardship Leadership) และภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ (Servant Leadership) เป็นต้น (Lussier & Achua, 2001)

จากแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ปัจจุบันและสถานการณ์ ภาวะผู้นำจึงเป็นทฤษฎีที่มีความเหมาะสมกับยุคของการเปลี่ยนแปลงที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำเพื่อสามารถบังคับบัญชา กระตุ้น ชักชวน หรือโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้เกิดการยอมรับและเกิดศรัทธา

ด้วยความยินดี ผู้นำจะต้องสามารถนำพาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและ สามารถปฏิบัติภารกิจให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ

ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

กิ่งแก้ว เพ็ญศิลา (2558) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหาร ด้านวิชาการถือเป็นกระบวนการสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งครอบคลุมถึงการวางแผนและดำเนิน กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดระบบสิ่งแวดล้อมที่มีผล ต่อการเรียนรู้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การบริหารงานวิชาการเปรียบได้กับระบบไหลเวียนโลหิตที่หล่อเลี้ยงระบบการศึกษา ถือเป็นหัวใจหลัก ที่ขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านกลไกทางวิชาการ (Academic Affairs Dynamic) ซึ่งการจัดการที่มีประสิทธิภาพในด้านนี้ จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพการศึกษาในระยะยาว ทั้งยังช่วยให้สถานศึกษาสามารถเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียน ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ

ฉวีรัตน์ พันธแก่น (2558) กล่าวว่า การบริหารกิจกรรมทุกประเภทในโรงเรียนเป็นงาน ที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญเป็นงานที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพ การเรียนการสอนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ซึ่งเป็นจุดหมายหลัก ของสถานศึกษาเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จความสามารถของผู้บริหารและคุณภาพในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน

ธีระพงษ์ สืบโสดา (2558) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ การจัดการด้านวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับภารกิจทางวิชาการภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็น การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพทางการศึกษา โดยมี จุดมุ่งหมายสูงสุด คือ การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพตามที่สถานศึกษาคาดหวังไว้

รุจิร ภู่อาระ และกัลยมน อินทุสุต (2558) อธิบายว่า การบริหารงานด้านวิชาการ คือ การจัดการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การดำเนินการ ตามหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดเตรียมและจัดหาอุปกรณ์การเรียน การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การนิเทศภายใน การให้คำปรึกษาด้านการเรียน และการพัฒนาหลักสูตร เป็นต้น

กิตติภพ ถาวร (2559) ได้อธิบายว่า การบริหารงานด้านวิชาการ คือ กระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งเน้นการดำเนินงานทุกด้าน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมถึงการประเมินผลการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหลักสูตร และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ศศิธร สุขศิริ (2559) อธิบายว่า การบริหารงานด้านวิชาการ หมายถึง การจัดการทางด้านวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

อุมาพร ชินแสน (2559) ให้ความหมายของ การบริหารงานด้านการศึกษา ไว้ว่า เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการศึกษา

ศราวุธ ทองอากาศ (2560) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจสำคัญที่มีเนื้อหากว้างขวาง ครอบคลุมทั้งกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องดำเนินการวางแผนและจัดระบบการเรียนการสอน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งดำเนินการวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม ซึ่งโดยสรุปแล้ว การบริหารงานด้านวิชาการ คือ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในทุกมิติภายในโรงเรียน เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้มีทั้งความรู้ คุณลักษณะที่ดี และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการจัดกิจกรรมในงานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลักให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนหรือผู้รับบริการ กระบวนการดังกล่าวนี้ได้แก่ การวางแผน การจัดระบบโครงสร้าง และการกำหนดบทบาทหน้าที่ การจัดดำเนินงานทางวิชาการ การผลิตสื่อและอุปกรณ์การศึกษา การวัดและประเมินผล การจัดบรรยากาศเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ การจัดแหล่งหรือศูนย์สารสนเทศ รวมทั้งการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ และการนิเทศภายในเพื่อให้งานวิชาการมีคุณภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ มีจริยธรรมปรับตัวให้อยู่ในสังคม เป็นคนดี มีคุณธรรม มีพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา และประกอบอาชีพตามอัธยาศัยที่สังคมต้องการ นักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้

ลัดดา เพ็งผล (2558) กล่าวว่า งานด้านวิชาการเป็นแกนหลักของการบริหารจัดการ ด้านการศึกษา เนื่องจากเป้าหมายสำคัญของสถานศึกษา คือ การจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความรู้ ความสามารถ พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม และสามารถ นำสิ่งเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ คุณภาพ ของโรงเรียนจะมากหรือน้อย ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการเป็นหลัก

การบริหารงานวิชาการนับเป็นพันธกิจหลักที่มีความสำคัญสูงสุดในการบริหารจัดการ สถาบันการศึกษาทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันการศึกษาในระดับใดหรือประเภทใดก็ตาม การประเมินมาตรฐานและคุณภาพของสถาบันการศึกษา สามารถพิจารณาได้โดยตรงจากผลสัมฤทธิ์ ทางด้านวิชาการ เนื่องด้วยงานวิชาการมีความสัมพันธ์อย่างแนบแน่นกับองค์ประกอบพื้นฐาน ของการศึกษา อันได้แก่ หลักสูตร การจัดระบบการศึกษา และกระบวนการจัดการเรียนรู้ องค์ประกอบดังกล่าวถือเป็น “แก่นสำคัญ” ของสถาบันการศึกษาอย่างแท้จริง ทั้งนี้ งานด้านวิชาการ อาจมีรูปแบบความเชื่อมโยงกับการจัดการศึกษาในสองลักษณะ คือ ความเชื่อมโยงทางตรงและ ความเชื่อมโยงทางอ้อม ซึ่งแปรผันตามลักษณะของภารกิจนั้น ๆ แต่ไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบใด ต่างก็ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและเป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จของสถาบันการศึกษาทั้งสิ้น

สารินทร์ เอี่ยมครอง (2561) กล่าวไว้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ในระดับสถานศึกษา ไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษา จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ ส่วนเรื่องอื่นเป็นงานที่สนับสนุนให้งานวิชาการประสบความสำเร็จเท่านั้น การศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเปรียบเสมือนหัวใจสำคัญของการ บริหารการศึกษา เนื่องจากเป้าหมายหลักของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ซึ่งคุณภาพนี้ล้วนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการประกอบด้วยกิจกรรม การจัดการที่ครอบคลุมหลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ การจัดทำ แบบเรียน การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การบริหาร ห้องสมุด การนิเทศการศึกษา การวางแผนการศึกษา ตลอดจนการจัดประชุมและอบรมทางวิชาการ ทั้งหมดนี้มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการที่ดีจึงเป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้ สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างผู้เรียนที่มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของการจัด การศึกษา

ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

ขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษานั้นมีหลากหลาย ซึ่งอาจจะมีไปตามสภาพของสถานศึกษา เป็นขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการที่ก่อให้เกิดคุณภาพในงานวิชาการ มีผู้ให้ทัศนะไว้หลายท่าน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้กำหนดขอบข่ายงานวิชาการของสถานศึกษา ประกอบด้วยขอบข่าย 17 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตร
ท้องถิ่น

2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ

3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

6. ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

8. ด้านการพัฒนาส่งเสริมใหม่แหล่งเรียนรู้

9. ด้านการนิเทศการศึกษา

10. ด้านการแนะแนว

11. ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในและมาตรฐานการศึกษา

12. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและ องค์กรอื่น

14. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร หน่วยงาน

สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. ด้านการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดหลักการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ดังนี้

1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ หมายถึง การเตรียมการล่วงหน้าเกี่ยวกับการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ประกอบด้วย

1.1 การสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสาระท้องถิ่น หมายถึง การสร้างหลักสูตรใหม่หรือการปรับปรุงหลักสูตรเดิมให้ดีขึ้นโดยการศึกษาวิเคราะห์เอกสารประกอบ

หลักสูตร ศึกษาวิเคราะห์สภาพสถานศึกษาและท้องถิ่น เพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดทำสารระท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางของกระทรวงศึกษาธิการ และกรองสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา หมายถึง การทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติการกิจหลักอย่างเป็นระบบตามแบบแผนที่กำหนดโดยมีการควบคุมคุณภาพ การตรวจสอบคุณภาพ และการประเมินคุณภาพ

2. การจัดทำเนื้องานเกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย

2.1 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม ปลุกฝังผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม ที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.2 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การศึกษาและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับการวิจัย ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และใช้เป็นแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน การสร้างเครือข่ายในการวิจัยกระบวนการจัดการเรียนรู้ทั้งภายในโรงเรียน ระหว่างโรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง

2.3 งานแนะแนว หมายถึง กระบวนการสำคัญที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยครอบคลุมทั้งแนะแนวทางวิชาการและวิชาชีพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนและกระบวนการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา การดำเนินงานแนะแนวไม่ได้เป็นหน้าที่ของครูแนะแนวเพียงผู้เดียว แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากครูทุกคนในสถานศึกษา เพื่อให้การแนะแนวมีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างแท้จริง นอกจากการให้คำแนะนำและสนับสนุนด้านการศึกษาแล้ว งานแนะแนวยังมีบทบาทในการติดตามและประเมินผลระบบแนะแนวของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและความต้องการของนักเรียน อีกทั้ง ยังมีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่ายแนะแนวในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดี

2.4 งานพัฒนากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 สาระ หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์สภาพการจัดการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ครูรับผิดชอบ หาแนวทางในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพของกลุ่มสาระการเรียนรู้

2.5 งานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย งานกิจกรรมแนะแนว ห้องสมุด กิจกรรมชุมนุมกิจกรรมลูกเสือยุวกาชาด

3. การจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และการส่งเสริมการจัดหลักสูตร และโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

3.1 การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา หมายถึง การศึกษาสำรวจ วิเคราะห์สภาพปัญหาการผลิตหรือพัฒนา การจัดหา การเลือก การใช้และการประเมินคุณภาพสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ได้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ การเผยแพร่สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ที่ครูผลิตและพัฒนาให้เพื่อนครูสถาบันการศึกษาทั้งภายในและภายนอกเขตพื้นที่การศึกษาได้ใช้ ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วม ในการจัดตั้งและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สำรวจแหล่งการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ ทั้งในและนอกสถานศึกษา ทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด จัดทำเอกสารรวบรวม เผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครู บุคลากร ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา บริเวณใกล้เคียง และสนับสนุนให้เพื่อนครูได้ใช้แหล่งเรียนรู้เชิงอนุรักษ์ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

3.3 การพัฒนางานห้องสมุด หมายถึง การศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระบบห้องสมุด มีส่วนร่วมในการพัฒนาห้องสมุด ทั้งในด้านการจัดหาสื่อและบริการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครู นักเรียน และบุคคลในชุมชนรักการอ่านและการเรียนรู้ และสรุปรายงาน ผลการปฏิบัติงานเสนอต่อผู้บริหารทุกภาคเรียน

3.4 การนิเทศการศึกษา หมายถึง การศึกษาระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียน การสอนภายในสถานศึกษา เป็นการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนตามที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลระบบและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา รวมถึง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การจัดกระบวนการนิเทศภายในกับสถานศึกษาอื่นหรือเครือข่าย การนิเทศภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4. การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบ และวิเคราะห์ผลการเรียน ประกอบด้วย

4.1 การวัดและประเมินผล หมายถึง กระบวนการจัดทำแนวทางและข้อกำหนดเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ตลอดจนการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการวางแผนในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง

4.2 งานทะเบียนและการเทียบโอนผลการเรียน หมายถึง การดำเนินงานตามภารกิจ ด้านงานทะเบียนนักเรียน เช่น การพิจารณาการเทียบโอนผลการเรียน การตัดสินผลการเรียน ในแต่ละช่วงชั้น การอนุมัติผลการศึกษา และการจัดทำเอกสารรับรองการสำเร็จการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายงานวิชาการเป็นงานที่ครอบคลุมงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ตั้งแต่งานหลักสูตร งานจัดแผนการเรียน งานจัดการเรียนการสอน งานจัดสื่อ การสอน งานนิเทศการเรียนการสอน และการวัดผลประเมินผล

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ

ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ

วิเชียร ทองคลี (2560) ระบุว่า หนึ่งในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่าง คือ การมีบทบาทเป็นผู้นำด้านวิชาการ หรือที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า Instructional Leadership ซึ่งหมายถึง ผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการผลักดันและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมทั้งกำหนดทิศทางนโยบายและวางกลยุทธ์อย่างเป็นระบบในการขับเคลื่อนการพัฒนาการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการระดมความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลักดันการปฏิรูปด้านการศึกษาอย่างแท้จริง

อัศนีย์ สุกใจ (2560) ให้ความเห็นว่า ภาวะผู้นำด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นแนวคิดหลักในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการแสดงบทบาทเชิงสร้างสรรค์ เพื่อชี้นำและจูงใจครู บุคลากรสนับสนุนทางการศึกษา ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ให้เกิดความเข้าใจและเห็นคุณค่าในงานด้านวิชาการ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในมิติวิชาการจะเน้นการเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียน การสอน โดยมีเป้าหมายสูงสุด คือ การสนับสนุนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ การแสดงภาวะผู้นำทางวิชาการมิได้หมายถึงการสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่เป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยทักษะในการสร้างแรงบันดาลใจ การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับมาตรฐานทางการศึกษาอย่างยั่งยืน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องทำหน้าที่ทั้งในฐานะผู้นำและผู้สนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ไชยา ภาวะบุตร (2565) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ ความใส่ใจอย่างมากของผู้นำโดยเฉพาะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนต่อพฤติกรรมของครูที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นพฤติกรรมของครู ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงการใส่ใจกับสภาพอื่น ๆ ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งผู้นำเชื่อว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนและครู การนิยาม

วัตถุประสงค์ของโรงเรียน การจัดทำพันธกิจของโรงเรียน จัดทำเป้าหมายโดยรวมของโรงเรียน การบริหารจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมบรรยากาศของโรงเรียน การจัดทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การนิเทศประเมินครู การประสานงานโครงการ การพัฒนาบุคลากรและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนครูกับนักเรียน ชุมชนเป็นศิลปะและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อนำผู้ร่วมงาน คือ ครูให้ความร่วมมือปฏิบัติงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

วิเชียร ทองคลี (2560) กล่าวว่า เป็นบุคคลที่จำเป็นต้องให้ความสำคัญสูงสุดกับการผลักดันและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีการกำหนดทิศทางนโยบายและแผนกลยุทธ์เพื่อการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ของสถาบันการศึกษา อย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนพลังความร่วมมือร่วมใจของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้กลยุทธ์ ทางการเป็นผู้นำ และการบริหาร ที่สามารถนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมด้านวิชาการ ให้บรรลุเป้าหมายและสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดทั้งการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายของหลักสูตร อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการ

การบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ เนื่องจากการบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจสำคัญของการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญแก่งานวิชาการในโรงเรียน โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เพ็ญญา พลับฉิม (2559) อธิบายว่า บทบาทของผู้นำด้านวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของสถานศึกษา โดยผู้นำที่มีคุณลักษณะด้านนี้จะเน้นการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงแนวทางการจัดการศึกษาตลอดเวลา ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีความสามารถในการกระตุ้นและชี้แนะแนวทางแก่บุคลากรในโรงเรียนให้เห็นความสำคัญและเข้าใจเป้าหมายทางการศึกษา พร้อมสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและเจ้าหน้าที่เกิดความตั้งใจในการร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

กาญจนา สุระคำ (2562) ระบุว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในระบบการศึกษา การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการจะสามารถนำพาครูและบุคลากรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาสู่ความมีคุณภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่ง และนับเป็นภารกิจหลักในการบริหารสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กระบวนการเรียนการสอนในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำทางวิชาการจึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องให้ความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของการกิจนี้อย่างจริงจัง

อิสระ ขอนบุรี (2563) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อครู เป็นการพัฒนาครูให้เป็นครูที่มีภาวะผู้นำ และมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพเป็นการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้มีความเชี่ยวชาญในทางการสอนเพิ่มมากขึ้น

Murphy & Kevin (1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อหน้าที่ของผู้บริหารในยุคศตวรรษที่ 21 โดยผู้บริหารในอนาคตจำเป็นต้องมีความสามารถในการพัฒนาองค์กรและปรับโครงสร้างระบบให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคใหม่ ความรู้ด้านการสอนและหลักสูตรในยุคปัจจุบันจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำมากกว่าการมุ่งเน้นเพียงแค่การถ่ายทอดเนื้อหาและการเรียนรู้เท่านั้น อีกทั้งจรรยาบรรณในวิชาชีพจะเน้นการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษา นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องตระหนักว่าการจัดการศึกษานั้นเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการองค์กร โดยมีหน้าที่ช่วยเหลือและสนับสนุนนักเรียนในการเผชิญกับปัญหา ไม่ปล่อยให้เผชิญกับอุปสรรคเพียงลำพัง

Chell (2001) ชี้ให้เห็นว่า ผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในฐานะผู้บริหารที่ทำหน้าที่บริหารจัดการภายในโรงเรียน โดยเป็นผู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนของครู รวมถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียนโดยรวม การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารจึงถือเป็นแนวทางหนึ่งที่จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพและความเป็นเลิศของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนาสถานศึกษา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนสถานศึกษา จนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ของสถานศึกษาได้ โดยกระบวนการโน้มน้าวของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสร้างเป้าหมายความสำเร็จที่จุดเดียวกันขององค์กร

องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ

มีนักวิชาหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารไว้ ดังนี้
อศินัย์ สุกใจใจ (2560) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1. การบริหารจัดการหลักสูตร
2. การจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาสื่อการเรียนรู้
4. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. การวัดประเมินผลและวิจัย
6. การนิเทศการศึกษา และ
7. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2561) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้

ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้
2. มีการบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ดี
3. มีส่งเสริมการพัฒนาคณาจารย์
4. มีส่งเสริมด้านการพัฒนาคุณภาพครู
5. มีการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

มนัส ทวีกัน (2561) ได้ศึกษา พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ
2. มีการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. มีการส่งเสริมพัฒนานักเรียน
4. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน
5. มีการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู

ชันคิม ลอร์ (2561) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

- 1) การกำหนดเป้าหมาย และพันธกิจการเรียนรู้ 2) การบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน
- 3) การพัฒนาผู้เรียน 4) การพัฒนาครู 5) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ปิยธิดา ทาปลัด (2561) ได้ศึกษา พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1) กำหนดการวางแผนงานวิชาการ 2) การส่งเสริมบรรยากาศ
การเรียนรู้ทางวิชาการ 3) การนิเทศการศึกษา 4) การบริหารจัดการหลักสูตร

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้ศึกษา พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มีการกำหนด วิสัยทัศน์ การกิจของโรงเรียน
2. มีการส่งเสริมบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
3. มีการบริหารจัดการหลักสูตร
4. มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
5. การนิเทศการศึกษา
6. การวัดและประเมินผล
7. มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ไชยา ภาวะบุตร (2565) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง การเอาใจใส่อย่างมากของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีผลต่อความก้าวหน้าของนักเรียน มุ่งเน้นที่พฤติกรรมของครูซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียน คือ

1. การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมวิชาการ
4. การพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ
5. การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ
6. การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

Kruq (1992) กล่าวว่า พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผล โดยจัดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญได้ 5 องค์ประกอบ ซึ่งถือว่าครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิผลดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจ (Defining Mission) งานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลแสดงให้เห็นว่า จุดประสงค์ที่ระบุไว้ชัดเจนแล้วนั้น จะต้องสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าใจแจ่มแจ้ง การจัดทำกรอบเป้าหมาย จุดประสงค์ และพันธกิจนั้น จะต้องไม่ประมาณการสูงเกินไป จุดประสงค์ที่ระบุชัดเจนต้องเป็นไปตามสภาพการณ์ในช่วงเวลาหรือช่วงวิกฤติด้วย การปฏิบัติการโดยไม่มีพันธกิจที่ระบุชัดเจนนั้น ก็เหมือนกับการออกเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในใจ

2. การบริหารหลักสูตรและการสอน (Managing Curriculum and Instruction) การสอนถือว่าเป็นการบริการเบื้องต้นของโรงเรียน ดังนั้น อย่างน้อยที่สุดผู้บริหารโรงเรียนจะต้องรู้ขอบข่ายของรายวิชาที่สอนและรู้ความจำเป็นที่ต้องสอนรายวิชานั้น ๆ การมีพื้นฐานความรู้กว้าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำพาผู้อื่นดำเนินการตามพันธกิจของโรงเรียนได้ก็ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นผู้บริหาร

โรงเรียนสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศและทิศทางแก่ครูเกี่ยวกับวิธีสอน และผู้บริหารควรใส่ใจและสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

3. การนิเทศการสอน (Supervising Teaching) ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศการสอน โดยให้ถือว่าเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างจริงจังมากกว่าจะเป็นเพียงการนิเทศการสอนตามสภาพปัญหา (clinic supervision) การประเมินการปฏิบัติงานเป็นการพิจารณาย้อนหลัง แต่ภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการมองไปข้างหน้า ซึ่งเรื่องนี้จะต้องนำมาใส่ใจให้มากกว่า เวลานี้ทำอะไรได้ ไม่ใช่มองว่าได้ทำอะไรแล้ว ผู้นำทางวิชาการต้องให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน ด้วยเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพในตัวของครูแต่ละคน ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนการเรียนรู้ของนักเรียนได้

4. การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน (Monitoring Student Progress) ถึงแม้ว่าตลาดที่รับคนเรียนจบเข้าทำงานจะเป็นการทดสอบขั้นสุดท้ายก็ตาม ผู้บริหารโรงเรียนยังต้องทำการตรวจสอบคุณภาพ การเตรียมนักเรียน ผู้นำทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีวิธีการหลากหลายในการประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนและต้องประเมินเป็นประจำ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องบอกความหมายของผลลัพธ์ได้อย่างชัดเจนเมื่อจำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการทบทวนผลและใช้ผลนั้นช่วยครู ช่วยนักเรียนและช่วยผู้ปกครองในการพัฒนาหลักสูตรเพื่อปรับปรุงผลการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจะตีความการประเมินในโรงเรียนได้ทุกครั้ง แต่ก็ควรระบุให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังที่จะให้มีการทดสอบการตีความและการสนองตอบและคาดหวังที่จะให้มีการกำกับติดตามกระบวนการทั้งหมด

5. การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน (Promoting Instructional Climate) เมื่อบรรยากาศของโรงเรียนเป็นบรรยากาศที่แสดงว่า เห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการศึกษาทุกระดับและเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่ให้นักเรียนเป็นสำคัญ และให้เป็นที่เข้าใจโดยทั่วกันว่า สิ่งที่ดีกว่าสุดยอด คือ การที่แต่ละคนได้ทำในส่วนของตนเองให้ดีที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดมีความคาดหวังอย่างมากกับนักเรียน

Cunningham & Cordeiro (2009) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตร
2. พัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
3. พัฒนาครูและบุคลากร
4. นิเทศ ประเมินคุณภาพผู้เรียน

5. การวิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการเรียน การสอน

6. การจัดเตรียมแหล่งข้อมูล สารสนเทศ

Gupton (2010) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

2. มีข้อมูลสารสนเทศ

3. เน้นการนำเทคโนโลยี ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน

Glickman (2007) กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มี ประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบหลัก 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) เป็นความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่

1.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับปรัชญาในการจัดการศึกษา

1.4 ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทางการบริหาร

1.5 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง

1.6 ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านภาระหน้าที่ (Tasks) เป็นภาระหน้าที่ที่สัมพันธ์กับความรู้ มีองค์ประกอบคือ

2.1 การนิเทศและประเมินผลการสอน

2.2 การพัฒนาบุคลากรและทีมงาน

2.3 การพัฒนาหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้

2.4 การพัฒนากระบวนการกลุ่ม

2.5 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ การวิจัยในชั้นเรียน

2.6 การสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

2.7 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ด้านความสามารถและทักษะจำเป็น (Skills) การนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ ทักษะภาวะ ผู้นำที่จำเป็นในการปฏิบัติงานมี 8 ด้าน ดังนี้

3.1 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

3.2 ทักษะด้านบุคคล

3.3 ทักษะการนิเทศ

3.4 ทักษะการตัดสินใจร่วมกัน

3.5 ทักษะการกำหนดเป้าหมาย หรือการกำหนดวิสัยทัศน์

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารงานวิชาการ	กระทรวงศึกษาธิการ (2553)	พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542	จรรยาบรรณ วาสเฮอร์ (2565)	มະໄສຕີ ອັບດູລກອເດຣ (2565)	สภารัฐไศยศิลป์ (2566)	วนิดา เชื้อดาดม (2566)	เริงฤทธิ์ คำหู่ (2565)	กิตติคุณ รักษาพล (2564)	สมเดช ไสสิน (2565)	กลุขณ์ น้อยแก้ว (2566)	กิ่งกมลจัน สขสภารม (2565)	ปิยพร บลใบ (2563)	ปิยธิดา ทาปลัด (2561)	Cell (2001)	Kruna (1992)	Weber (2002)	Glickman (2007)	Halliner & Murohv (1985)	ความถี่
12. ด้านการพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่น	✓																		1
13. ด้านการวางแผนงานด้าน วิชาการ	✓																		1
14. ด้านการจัดการเรียนการสอน	✓	✓							✓		✓								4
15. ด้านการจัดทำระเบียบและ แนวปฏิบัติด้านวิชาการของ สถานศึกษา	✓																		1
16. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน	✓																		1
17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และสร้างนวัตกรรม									✓	✓		✓							3
18. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษา			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
19. ด้านการบริหารจัดการของ ผู้บริหารสถานศึกษา			✓						✓							✓			4
20. ด้านการบริหารหลักสูตรและ การจัดการเรียนการสอน				✓	✓			✓	✓		✓			✓		✓	✓	✓	8*
21. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การเรียนรู้ทางวิชาการ				✓	✓			✓	✓	✓		✓		✓			✓		8*
22. ด้านการส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพครูและบุคลากร				✓															1
23. ด้านการส่งเสริมพัฒนาการ ความก้าวหน้าทางวิชาการ														✓			✓		2

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ การบริหารงานวิชาการ		กระทรวงศึกษาธิการ (2553) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จิราภรณ์ วาสเอื้องวงศ์ (2565) มะไซดี อับดุลกอเดร์ (2565) สธารส ไชยศิลป์ (2566) วนิดา เชื้อดาคม (2566) เริงฤทธิ์ คำพุ่ม (2565) กิตติคุณ รักษาพล (2564) สมเดช ไสสิน (2565) กฤษณ์ น้อยแก้ว 2566) กิงกาลเงิน สุขสำราณ (2565) ปิยพร บณใจ (2563) ปิยธิดา ทาปลัด (2561) Cell (2001) Kruna (1992) Weber (2002) Glickman (2007) Hallineer & Murohv (1985) ความถี่
24. ด้านสังเกตและการปรับปรุง การสอน	✓	1
25. ด้านความรู้และทักษะของ ผู้บริหาร	✓	1
26. ด้านการพัฒนาการเรียน การสอน	✓	1
27. ด้านการวางแผนกลยุทธ์	✓	1
28. ด้านกำกับติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน	✓	1

จากตาราง 1 ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีนักวิชาการจำนวน 18 คน พบว่า มีองค์ประกอบเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จำนวน 28 องค์ประกอบ แต่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาจากความถี่ขององค์ประกอบที่นักวิจัยส่วนใหญ่เลือกเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) พบว่า สามารถคัดสรรองค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้ 5 ด้าน ที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ในครั้งนี้ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 การนิเทศ ด้านที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ด้านที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ด้านที่ 1 การนิเทศ

ความหมายของการนิเทศ

การนิเทศทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ทางการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความเป็น

พลวัฒน์ของสังคม และความต้องการของชาติ ผู้บริหารจะทำงานร่วมกับครูในด้านหลักสูตรและการสอน ให้การสนับสนุนครูด้านการจัดการเรียนการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ มีการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน การนิเทศจะช่วยให้ครูเกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน จากการศึกษา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายความสำคัญและจุดมุ่งหมายของการนิเทศทางการศึกษาและการประเมินผลการจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการนิเทศไว้ดังนี้

จิราภรณ์ วาสเอื้องวงศ์ (2565) กล่าวว่า การมีระบบงานนิเทศวิชาการภายใน สถานศึกษา บุคลากรมีส่วนร่วมในเรื่องการกำหนดเป้าหมาย มีปฏิทินการนิเทศ ใช้รูปแบบ การนิเทศที่หลากหลาย มีการประเมินผล มีการประสานงาน ความร่วมมือจากคณะกรรมการ ในการดำเนินการนิเทศภายใน อีกทั้งยังมีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการนิเทศมาใช้ตรวจสอบหาข้อบกพร่อง วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เพื่อร่วมกัน แสวงหาแนวทางในพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

มะไซตี อับดุลกอเดร์ (2565) กล่าวว่า การนิเทศติดตามของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร ได้แก่ การเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผล

วนิดา เชื้อคมตา (2566) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการกำกับ นิเทศ ติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู คอยชี้แนะ แหล่งค้นคว้า ศึกษาหาความรู้ที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน เพื่อพัฒนาการสอนไปในทางที่มี ประสิทธิภาพ

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการนิเทศการศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก ถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เพื่อร่วมมือในด้านการนิเทศภายใน มีการนิเทศติดตาม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียน การสอนของผู้สอนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่คณะครู สามารถ ให้คำปรึกษาแนะนำชี้แจงแหล่งวิทยาการที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอน มีการจัดประชุม อบรมในรูปแบบ ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนำงานการเรียนการสอน

Chell (2001) กล่าวว่า การนิเทศ และประเมินผลการสอน เป็นงานของการเป็นผู้นำ ทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความรู้พื้นฐานอย่างหลากหลาย รวมถึงการนิเทศและการประเมินผล การสอน ซึ่งการนิเทศจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้นักเรียนแต่ข้อนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการที่แตกต่างกันออกไปของ ผู้ปฏิบัติ

เริงฤทธิ์ คำหุ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำการนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษา ให้คำปรึกษา เสนอแนะ ให้การช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้สอน ในการจัดการเรียนการสอน การบริการ การร่วมมือ ในการปรับปรุงที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครูทั้งทางด้านการนิเทศ และการประเมินผล การติดตาม และประเมินผล คุณภาพผู้เรียนและนำผลการประเมินผู้เรียน ไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตรและคุณภาพมาตรฐานตามที่ หลักสูตรกำหนดไว้

สุรารส ไชยศิลป์ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศการสอนของครู อย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ช่วยเหลือแนวทางการจัดการเรียนการสอนให้แก่ครูผู้สอน สนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษาให้พัฒนาวิชาชีพตนเองอยู่เสมอ ควบคุมการสอนในห้องเรียน โดยการสังเกตการณ์โดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเพื่อสังเกตการสอนตามสภาพจริง เปิดโอกาส ให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นเพื่อรับฟังปัญหา ความต้องการหลังจากได้รับการนิเทศ

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง การให้คำแนะนำ ส่งเสริม ช่วยเหลือ สนับสนุน ติดตาม และประเมินผลของครูในด้านการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับแผนการสอนตามหลักสูตรอย่างเป็นระบบ กำหนดวางแผนการนิเทศและออกแบบ เครื่องมือการนิเทศ วางแผนร่วมกับครูในการนิเทศการสอนครั้งต่อไป ตรวจสอบและให้คำแนะนำแผน การจัดการเรียนรู้อันของครูล่วงหน้าก่อนที่ครูจะนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้จริง บันทึกการนิเทศ เพื่อประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นให้ครูนำผลการนิเทศมาพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมครูให้ได้พัฒนาวิชาชีพในโรงเรียน โดยการร่วมกันแลกเปลี่ยน เรียนรู้ประสบการณ์การสอนส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาวิชาชีพจากหน่วยงานทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย

Krunq (1992) กล่าวว่า การนิเทศการสอน คือ ผู้บริหารมีบทบาทในการนิเทศการสอน ของครูเพื่อนำมาแก้ไขข้อบกพร่องและให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษากับครูผู้สอน โดยการที่จะต้อง มองไปข้างหน้าและเอาใจใส่ให้โอกาสครูได้พัฒนาวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยในการเพิ่มพูนการเรียนรู้ของ นักเรียนได้อย่างต่อเนื่อง

สมเดช ไสสิน (2565) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้วางแผน ผู้แนะนำช่วยเหลือ ผู้พัฒนา โดยอาศัยหลักการนิเทศ แบบกัลยาณมิตรและมีการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามา มีส่วนในการนิเทศให้เหมาะสม เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสอนของ ครูในโรงเรียนมีการ ส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศ และนำผลการนิเทศพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

กฤษฎี น้อยแก้ว (2566) กล่าวว่า การนิเทศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับ และติดตาม การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ชี้แนะแนวทางการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตลอดจนวัดและประเมินผล การจัดการเรียนรู้สามารถให้คำแนะนำแก่ครูได้

Hallinger & Murphy (1985) กล่าวว่า การนิเทศกระบวนการนิเทศและการประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคลากรครูภายในสถาบันการศึกษา โดยร่วมกันวางแผนพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการสอน ผลงานของผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความ มั่นใจได้ว่าเป้าประสงค์ของโรงเรียนได้ถูกสื่อสารและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน รวมถึงการ เชื่อมโยงวัตถุประสงค์ของสถานศึกษากับจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ในชั้นเรียน สนับสนุนแนวทางการ สอนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยการ สังเกตการณ์อย่างไม่เป็นทางการ การให้ข้อมูลย้อนกลับแก่คณะครูผู้สอน ทั้งในด้านการนิเทศและการ ประเมินผล โดยมีเป้าหมายที่จะทำให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่มี ความเฉพาะเจาะจงไปประยุกต์ใช้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การการนิเทศ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ในการกำกับ นิเทศ ติดตามและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิด มีการชื่นชม ให้ขวัญและกำลังใจในการ ทำงานแก่คณะครู การช่วยเหลือพัฒนาและแนะนำครู คอยชี้แนะแหล่งค้นคว้า ศึกษาหาความรู้ใช้กิจกรรมการนิเทศที่หลากหลาย ที่เหมาะสมให้แก่ครูผู้สอนแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ไปในทางที่มีประสิทธิภาพ มีการสรุปรายงานการนิเทศ อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง ผู้แนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ ดังนี้ ภารดี อนันต์นาวิ (2557) กล่าวว่า การนิเทศการสอนมีแนวทางการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. จัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา
2. ดำเนินการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบหลากหลายและเหมาะสม กับสถานศึกษา
3. ประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา
4. ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการนิเทศ งานวิชาการและการเรียนการสอนของสถานศึกษา
5. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์การจัดระบบนิเทศการศึกษาในสถานศึกษา กับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2558) ได้กล่าวว่า หลักการดำเนินงานนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นแนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศเองต้องนำไปปฏิบัติขณะที่ดำเนินการนิเทศ

1. การนิเทศควรมีการทำงานอย่างเป็นระบบ และมีการวางแผนการดำเนินงานเป็นลักษณะโครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือมีความเป็นประชาธิปไตยเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลเน้นความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นการสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล โดยให้แต่ละบุคคลได้แสดงออกและพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาจากการเรียนการสอนที่เกิดขึ้น โดยใช้ครูอาจารย์เรียนรู้ว่า ปัญหาของตนเองเป็นอย่างไรจะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการที่ดีและความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้มีความรู้สีกภาคภูมิใจในอาชีพ

บุญยวีร์ นามปวน (2564) กระบวนการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้การดำเนินงานนิเทศภายในเพื่อส่งเสริมสนับสนุน หรือให้ความช่วยเหลือครูในโรงเรียน ให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาของนักเรียนให้สูงขึ้น โดยมีกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน ได้แก่

1. การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน
2. การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก
3. การปฏิบัติกรนิเทศภายใน
4. การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศ มีรายละเอียดสรุปได้ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็นกระบวนการในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการนิเทศสภาพที่เป็นจริงตามตัวบ่งชี้ด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลตัวบ่งชี้คุณภาพต่าง ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานการสำรวจและประเมินความต้องการของครู จัดลำดับความสำคัญของปัญหา ตลอดจนวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหา และการดำเนินการตามความต้องการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการนิเทศและกำหนดทางเลือก เป็นกระบวนการในการนำข้อมูลผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาสาเหตุของปัญหา และความต้องการมากำหนดกิจกรรมและแนวทางการปฏิบัติงานนิเทศ การวางแผนนิเทศภายในโรงเรียน เป็นขั้นตอนที่นำเอาทางเลือกที่จะดำเนินการมารวมกันกำหนดรายละเอียดกิจกรรมและจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติ เขียนเป็นโครงการนิเทศภายในโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 การปฏิบัติการนิเทศภายใน เป็นกระบวนการดำเนินการนิเทศตามสิ่งที่กำหนดในโครงการนิเทศภายในโรงเรียน ในการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้นิเทศต้องนำหลักการเทคนิค ทักษะ สื่อ กิจกรรม และเครื่องมือนิเทศไปใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ผู้รับการนิเทศ เพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อย ผู้บริหารและผู้นิเทศควรเตรียมความพร้อมก่อนการนิเทศ แล้วจึงปฏิบัติการนิเทศเพื่อเสริมแรงให้กำลังใจ รับทราบปัญหาความต้องการของผู้รับการนิเทศแล้วนำปัญหาความต้องการนั้นมาพิจารณาทางช่วยเหลือสนับสนุน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลและการรายงานผลการนิเทศ เป็นกระบวนการตรวจสอบความสำเร็จของโครงการกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการประเมินความคิดเพื่อทราบความพึงพอใจของผู้รับการนิเทศ ประเมินกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนสรุปรวมผลการประเมินเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการปฏิบัติงานในโอกาสต่อไป

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การนิเทศ เป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือครูให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้นวัตกรรมทางการศึกษามาเป็นตัวช่วยในกระบวนการเรียนการสอนให้ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนิเทศนั้นจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ดียิ่งขึ้นซึ่งขึ้นอยู่กับทักษะและความสามารถของผู้นิเทศ ผู้ทำงานร่วมกับครู ตลอดจนเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ โดยให้ครูมีโอกาสค้นคว้างานที่จะต้องทำด้วยตนเอง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้และได้รู้จักปรับปรุงงานด้านการจัดการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านที่ 2 การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

ความหมายการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายการกำหนดภารกิจของโรงเรียน เป็นการกำหนดภาพอนาคตที่องค์กรมุ่งมั่นที่จะบรรลุโดยผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันสร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ และร่วมกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ รวมถึงประเมินผลความก้าวหน้าตามภารกิจของโรงเรียน มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

มะไซตี อับดุลกอเดร์ (2565) ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียนโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน

สุธารส ไชยศิลป์ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่ชัดเจน กำหนดกรอบและขอบเขตของงาน สร้างความเข้าใจในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน กับบุคลากรภายในองค์กรหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ร่วมสร้างข้อปฏิบัติและกำหนดเป้าหมายทาง วิชาการร่วมกันเพื่อการสนับสนุนงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน วางแผน ปรับปรุงและพัฒนาทางวิชาการให้เป็นไปตามเป้าประสงค์เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

เริงฤทธิ์ คำหมี (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเป้าหมาย ทิศทาง และภารกิจในการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา กับครูและบุคลากรทางการศึกษา การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา การให้ความสำคัญสูงสุดต่อการเรียนรู้ สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการ มุ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา มุ่งเป้าหมายไปที่ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนเป็นหลัก กำกับ ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษา

กฤษฎ์ น้อยแก้ว (2566) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจในการจัดการเรียนรู้ ระบุนโยบายการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สร้างความเข้าใจในการประเมินผลความก้าวหน้า กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานตั้งมาตรฐานในการเรียนรู้ สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้กล่าวว่า การกำหนด วิสัยทัศน์ภารกิจของโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียน โดยมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ภารกิจของโรงเรียน สร้างความรู้ความเข้าใจแก่คณะครูและบุคลากร มีการกำหนดเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานของครู กำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ และพฤติกรรมทางการเรียนรู้ของนักเรียน กำหนดพฤติกรรมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายสู่การเชื่อมโยงภารกิจสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้กล่าวว่า การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สอดคล้องกับงานวิชาการของโรงเรียน กำหนดกรอบเป้าหมายของโรงเรียนจากขอบเขตงาน

ที่รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ มีการกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา มีเป้าหมายและจุดเน้นที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดดัชนีชี้วัดและคุณภาพผลการจัดการเรียนการสอนของกลุ่มสาระวิชาต่าง ๆ ตามหลักสูตรสถานศึกษา มีการสื่อสารพันธกิจและขอบข่ายของงานวิชาการรวมถึงหลักสูตรสถานศึกษา ให้นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยทั่วกัน

สมเดช ไสสิน (2565) กล่าวว่า ด้านการนิเทศการสอน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในการเป็นผู้วางแผน ผู้แนะนำช่วยเหลือ ผู้พัฒนา โดยอาศัยหลักการนิเทศ แบบกัลยาณมิตรและมีการนิเทศด้วยวิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนในการนิเทศให้เหมาะสม เพื่อช่วยเหลือปรับปรุงพัฒนาคุณภาพสอนของครูในโรงเรียน มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนิเทศ และนำผลการนิเทศ พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนรับรู้รู้มุดและความคืบหน้าในการทำงาน โดยใช้ช่องทางสื่อสารที่รวดเร็วและเหมาะสมในการแจ้งสมาชิกให้ทราบ ตลอดจนการแจ้งปัญหาในการดำเนินงานเพื่อหาทางแก้ไขด้วยการใช้ความคิดของสมาชิกเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

Hallinger & Murphy (1985) กล่าวว่า การกำหนดภารกิจของโรงเรียน หมายถึง เป็นการกำหนดกรอบขอบเขตของงานที่โรงเรียนต้อง รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสร้างความเข้าใจในภารกิจดังกล่าวให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ซึ่งจำแนกภารกิจของโรงเรียนออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจนโดยเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยให้ทุกคนมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายทางวิชาการของโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน เป้าหมายในด้านการปฏิบัติงานจะต้องแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ 2) การสร้างความเข้าใจเป้าประสงค์ของโรงเรียน จะต้องมึลักษณะที่ง่ายต่อครูในการที่จะนำไปสอนได้ตรงตามจุดประสงค์ในห้องเรียน การวางแผนงานทางวิชาการในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อที่จะต้องปฏิบัติให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพการกำหนด 41 เป้าหมายของโรงเรียน โดยเฉพาะงานทางด้านวิชาการทุกคนต้องมีส่วนร่วม โดยเฉพาะการบริหารที่เน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและการมีส่วนร่วมของทีมงานในโรงเรียน

Weber (1996) กล่าวว่าผู้นำทางวิชาการ คือ 1) การให้คำนิยามพันธกิจของโรงเรียน ควรจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ครู ผู้เรียน และผู้ปกครอง โดยเปิดโอกาสให้ได้มีส่วนในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับภารกิจและความคาดหวังของโรงเรียน เพื่อนำไปสู่การกำหนดเป็นพันธกิจร่วมของโรงเรียนต่อไป 2) การจัดการหลักสูตรและการสอนจะต้อง

มีความสอดคล้องกับพันธกิจของโรงเรียน โดยการให้คำปรึกษาการนิเทศในชั้นเรียน มีการกำกับติดตามการเรียนการสอนให้เป็นไปตามพันธกิจของโรงเรียน

Krunq (1992) กล่าวว่า การกำหนดพันธกิจ คือ ผู้บริหารจัดทำวิสัยทัศน์และพันธกิจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน โดยสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและระบุชัดเจน กำหนด เป้าหมายจะต้องไม่ประมาณการในทิศทางที่สูงเกินไป ให้เป็นไปตามสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น หากไม่มีการระบุพันธกิจที่ชัดเจน เท่ากับการเดินทางที่ไม่มีจุดหมายในการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียน ให้ครูได้จัดการเรียนรู้และการให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของนักเรียนของครู สร้างเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่ชัดเจนและกำกับ ติดตาม ประเมินผลความก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

แนวคิดเกี่ยวกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วนิดา เชื้อคมตา (2566) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นที่จะทำให้การดำเนินการตามวิสัยทัศน์ให้สำเร็จก็คือ ความสามารถในการมองการณ์ไกล ซึ่งช่วยให้สามารถทำนายและใช้ประโยชน์จากการคาดการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพเหนือบุคคลอื่น จากความสามารถในการมองเห็นภาพอนาคตอย่างชัดเจนทำให้สามารถวางแผนรับมือกับปัญหาและเตรียมการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เพียงแค่รอคอยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเท่านั้นผู้นำจะต้องมีความกล้าหาญ (courage) ในการตัดสินใจอย่างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบย่อมมีความเสี่ยง แต่หากเราสามารถคาดการณ์สถานการณ์ล่วงหน้าได้ ระดับความเสี่ยงจะลดลงและผลประโยชน์ที่ได้รับจะมีมากขึ้น “มองไกล ฉับไว ใจกล้า” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า นอกเหนือจากการมีวิสัยทัศน์แล้วยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นให้บุคลากรเข้าใจ ยอมรับ และร่วมปฏิบัติตามแนวทางวิสัยทัศน์ให้ประสบความสำเร็จด้วย

Jaffe & Scott (1988) ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูหรือบุคลากรทางการศึกษาควรมีการพิจารณาและทบทวนแนวคิดเชิงวิสัยทัศน์ว่า ตนเองควรมุ่งหน้าไปในทิศทางใด มีแนวทางการดำเนินการอย่างไร และมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการบรรลุ อีกทั้งควรมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งแนวทางดังกล่าวเรียกว่า “การฟื้นฟูตนเอง” (Self-renewal) ในแง่มุมนี้ ผู้ที่เป็นครูหรือบุคลากรในแวดวงการศึกษาควรเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงมุมมองและความเชื่อที่มีต่อตนเอง ก่อนจะขยายผลไปสู่การปรับเปลี่ยนที่ส่งผลต่อผู้อื่น

ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาและยกระดับตนเองอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยกระบวนการปรับเปลี่ยนที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยทักษะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศให้เกิดความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกเพื่อจัดการกับการเปลี่ยนแปลงด้วยการดูแลใส่ใจตนเอง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจโดยปฏิบัติดังนี้

1.1 ใส่ใจดูแลตนเองด้านกายภาพโดยครอบคลุมทั้งเรื่องรูปร่างหน้าตา การแต่งกาย เป็นต้น

1.2 พิจารณาตนเองและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

1.3 สร้างความรู้สึกนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและภูมิใจในตนเอง

1.4 ยกเลิกความคาดหวังเดิม ๆ และเตรียมพร้อมสำหรับความคาดหวังใหม่

1.5 มองไปในอนาคต สร้างวิสัยทัศน์ของตนเอง

2. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองเพื่อเพิ่มพูนระดับความเข้าใจและควบคุมอนาคตของตนเอง ปรัชญาหรือร่วมกับผู้อื่นๆ พัฒนาเจตคติทางบวกเริ่มจากตนเอง เข้าใจการเปลี่ยนแปลงอย่างถูกต้อง

3. พัฒนาและปรับปรุงตนเอง และแสวงหาการสนับสนุนจากบุคคลในอาชีพเดียวกัน รับรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น ใช้เวลาที่มีอยู่ให้เป็นประโยชน์โดยการเรียนรู้ทักษะใหม่ เพื่อจะวางแผนสู่อนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kotter (1996) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์จะเป็นทิศทางนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์การด้วยเหตุผล คือ 1) ทำให้มองเห็นทิศทางการเปลี่ยนแปลงองค์การได้ชัดเจนว่าจะมีทิศทางไปอย่างไร เป็นเส้นทางเดียวหรือหลายเส้นทาง 2) กระตุ้นให้บุคคลได้ปฏิบัติได้ตรงตามทิศทางขององค์การ แม้ว่าในระยะแรก ๆ อาจยุ่งยากบ้าง 3) ช่วยให้เกิดการประสานงานการปฏิบัติงานของคนในองค์การ จำนวนมากในแนวทางที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

Armandi, Oppedlsano & Sherman (2003) กล่าวว่า ผู้ที่มีวิสัยทัศน์จะเป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษหรือลักษณะพิเศษในการโน้มน้าวดึงดูดใจผู้อื่น (Charisma) โดยบุคคลที่มีลักษณะนี้มีความสามารถสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน น่าดึงดูด น่าเชื่อถือและเป็นไปได้เหมาะสมกับอนาคตขององค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์นี้เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้ผู้ทุกคนใช้ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Abilities) ขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์เป็นจริงขึ้นมา

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย เป็นการสร้างทัศนคติทางบวก เพื่อบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดในอนาคตขององค์กร มีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ผู้บริหารควรผลักดันให้บุคลากรใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ นำมาปฏิบัติให้ตรงทางทิศทางของวิสัยทัศน์ขององค์กรและร่วมมือกันทำเป้าประสงค์ขององค์การให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 3 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ความหมายการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ความหมายของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรถือเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ตลอดจนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในสังคม ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

สุธารส ไชยศิลป์ (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความ เข้าใจในการกำหนดขอบข่าย และโครงสร้างของหลักสูตรและรายวิชา กำหนดหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางและประสานงาน ให้แก่ครูเกี่ยวกับวิธีการสอน กำกับดูแลการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามหลักสูตรของสถานศึกษา สร้างและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน พัฒนาความสามารถและคุณภาพในการสอนของครู ประเมินผลการเรียนการสอนของครูและนักเรียน สนับสนุนสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งครูและนักเรียน และส่งเสริมให้มีการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการจัดการศึกษา

วนิดา เชื้อคมตา (2566) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกลับแนวคิด และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหาร และครู จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร สถานศึกษา และร่วมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับ ติดตามผลและปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

ปิยพร บุญใบ (2563) ได้กล่าวว่า ด้านบริหารจัดการหลักสูตร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการดำเนินการจัดทำหลักสูตร สถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่นำมาใช้ในสถานศึกษา การร่วมกันกำหนดระบบบริหารหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ การติดตามผลการใช้หลักสูตร ดูแลคุณภาพการจัดทำหลักสูตรให้ทันสมัยอยู่เสมอ การพิจารณาปรับปรุงหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ การประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับหลักสูตรและการประชาสัมพันธ์การใช้หลักสูตรกับผู้ปกครอง และคณะกรรมการศึกษาชุมชน เกี่ยวกับจุดหมาย หลักการ โครงสร้าง และการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

กฤษฎี น้อยแก้ว (2566) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีความรอบรู้เกี่ยวกับหลักสูตร กำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา โดยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ทำหลักสูตร กำกับ ติดตาม ปรับปรุง และพัฒนาการเรียนการสอน

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนรับรู้รู้มุดและความคืบหน้าในการทำงาน โดยใช้ช่องทางสื่อสาร ที่รวดเร็วและเหมาะสมในการแจ้งสมาชิกให้ทราบ ตลอดจนการแจ้งปัญหาในการดำเนินงาน เพื่อหาทางแก้ไขด้วยการใช้ความคิดของสมาชิกเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

Krunq (1992) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ผู้บริหารต้องรู้ขอบข่ายและโครงสร้างของหลักสูตรและรายวิชาที่กำหนดไว้เป็นผู้ชี้แนะแนวทาง เกี่ยวกับวิธีการสอนกับครูให้เข้ากับบริบทในท้องถิ่นของตนเองได้ ตลอดจนผู้บริหารยังต้องสามารถ ให้ข้อมูลสารสนเทศและการเอาใจใส่ที่จะพัฒนาหลักสูตรอย่างจริงจัง

Glickman (2007) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ด้านองค์ความรู้ (Knowledge) เป็น ความรู้ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำทางด้าน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 1) ความรู้เกี่ยวกับ โรงเรียนที่มีประสิทธิผล 2) ความรู้เกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิผล 3) ความรู้และความเชื่อเกี่ยวกับ ปรัชญาในการจัดการศึกษา 4) ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาทางการบริหาร 5) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการ บริหารการเปลี่ยนแปลง 6) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

Hallinger & Murphy (1985) กล่าวว่า การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การใช้หลักสูตร การประสานงานกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล ตามหลักสูตรของโรงเรียน จะต้องสัมพันธ์กับเนื้อหาที่สอนในห้องเรียน และคะแนนการทดสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร ให้มีความสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกลับแนวคิด และนโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ มีระบบบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ ผู้บริหารและครูจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา และร่วมกำหนดระบบหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ กำกับติดตาม การวัดและ ประเมินผลที่หลากหลายและชัดเจน ปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพในการดำรงชีวิตซึ่งเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งในการส่งเสริมให้กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ประสบผลสำเร็จ ตามจุดประสงค์ของการจัดการศึกษาตามที่ต้องการ สอดคล้องและตอบสนองต่อการดำรงชีวิตของชุมชน สามารถนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2558) ได้กล่าวไว้ว่า สถานศึกษามีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผน และการดำเนินการใช้หลักสูตรการเพิ่มพูนคุณภาพด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนา จัดทำระเบียบการวัดและประเมินผลการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต้องพิจารณา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เมื่อได้ศึกษาสาระสำคัญหลักสูตรแกนกลางการศึกษาพุทธศักราช 2551 แล้ว ลำดับต่อไปจะได้กล่าวถึงความคิดรวบยอดเกี่ยวกับหลักสูตรสถานศึกษา (school curriculum) ซึ่งจะนำเสนอตามขั้นตอน เริ่มตั้งแต่มุมมองทางด้านกฎหมายของหลักสูตรสถานศึกษาแล้วขยายรายละเอียดไปตามแต่ละองค์ประกอบของหลักสูตรสถานศึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาต้องอาศัยความร่วมมือกันทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชน โดยดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 5 ขั้นตอน โดยควบคุมผลลัพธ์ในแต่ละขั้นตอน ดังนี้ 1) เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดหมาย สมรรถนะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสถานศึกษา และผนวกกับใบงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 2) เป็นการเขียนคำอธิบายสาระการเรียนรู้ จากมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกำหนดเวลาเรียนของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) เป็นการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ 4) เป็นการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ 5) เป็นขั้นตอนของการเขียนเอกสารหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตร

ข้าวทิพย์ ทีสุกะ (2564) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน พอสรุปองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู 2) ความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐานทรัพยากร และการประเมินผล และ 3) การบริหารหลักสูตรและการสอน ดังนี้

1. ผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครูมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับผู้บริหารเป็นแหล่งข้อมูลทางวิชาการให้แก่ครู เช่น กระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005, p. 32) ให้ความสำคัญกับการอ่าน จึงเห็นว่า ผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รู้ดี โดยอาศัยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการอ่าน และรู้ดีเกี่ยวกับการสอนการอ่านที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะช่วยให้สามารถเลือกใช้อุปกรณ์การสอน และสามารถกำกับการใช้ประโยชน์ได้ สามารถช่วยครูในการพัฒนาวิชาชีพครูได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

คือ เก่งในเรื่องการจัดลำดับความสำคัญ มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ มีความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน จึงถือว่าเป็นผู้นำที่เปิดประตูสู่การพัฒนาโรงเรียนและสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงขึ้น

2. ความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐานทรัพยากรและการประเมินผล มีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนมาตรฐานทรัพยากร และการประเมินผล ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสอดคล้อง ต้องแจ้งให้ครูทราบถึงความสำคัญของความสอดคล้องว่า หลักสูตรการสอนและการประเมินนั้นมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดหรือไม่ ต้องแนะนำแนวปฏิบัติตามความสอดคล้องที่มีประสิทธิผลให้มีการจัดกลุ่มศึกษา หรือการประชุมพบปะด้วยความคาดหวังว่า ครูจะช่วยกันตีความสาระของมาตรฐาน ช่วยกันศึกษาขอบข่ายและลำดับหลักสูตร แลกเปลี่ยนวิธีการสอนที่มีประสิทธิผล ช่วยกันตรวจสอบประเด็นการประเมิน และช่วยกันวิเคราะห์งานของผู้เรียน เพื่อความมีประสิทธิภาพการสอน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยให้ครูมีความมั่นใจมีความสอดคล้องกับมาตรฐาน (Supovitzbla, Poglinco, 2001; Cotton, 2000) กระทรวงศึกษาธิการสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Education, 2005) เน้นความสอดคล้องของหลักสูตรการสอนการประเมินผลการประเมินที่อาศัยมาตรฐานเป็นเกณฑ์หลักสูตรการสอน และการประเมินเหล่านี้ต้องสอดคล้องกับมาตรฐาน หากไม่สอดคล้องกันกับมาตรฐานก็คงแสดงให้เห็นเป็นหลักฐานไม่ได้ว่า ผู้เรียนมีผลสำเร็จ ความสอดคล้องตรงกันเป็นเพราะกระบวนการที่ต้องมีและดำเนินต่อไปเรื่อย ๆ ในขณะที่เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และการประเมินหมุนเวียนผ่านขั้นตอนต่อไปเรื่อย ๆ (Supovitzbla: Poglinco, 2001) การประเมินโดยอาศัยหลักเกณฑ์มาตรฐานและหลักสูตรแกนกลาง และเป็นการประเมินที่มีการสะท้อนความเห็นต่อครูและผู้เรียน และการใช้ข้อมูลการประเมินอย่างเหมาะสม ให้ถือว่าเป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่สูงขึ้น (Cotton, 2000; Johnson & Asra, 1999) ในการจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรการสอนนั้น ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำทางวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน อันประกอบด้วยภารกิจต่าง ๆ คือ การจัดทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้

3. การบริหารหลักสูตรมีนักวิชาการทางการศึกษาได้เสนอแนวคิดสนับสนุนเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตร เช่น Cotton (2000) มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่จัดให้งานวิชาการเป็นเรื่องสำคัญในลำดับต้น ๆ นั้น ช่วยเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้สูงขึ้นได้ การจัดลำดับให้งานพัฒนาการเรียนการสอนมีความสำคัญสูงสูดนั้นทำให้ผู้บริหารโรงเรียน มีอำนาจบริหารจัดการ และสร้างความเข้าใจกับเรื่องที่เกี่ยวข้อง (Supovitz & Poglinco, 2001) กล่าวถึง การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องใส่ใจกับหลักสูตรและการสอนมากขึ้นสอดคล้องกับ La Porte (2007) ที่เสริมว่า เป็นการบริหารจัดการหลักสูตรส่งเสริมคุณภาพการสอน เน้นวิธีการที่

เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งนี้ จะต้องมียุทธศาสตร์แกนกลางที่สอดคล้องกับมาตรฐานชีวิตและการปฏิบัติต่าง ๆ ในโรงเรียน

Jazzar & Algozzine (2007) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ กฎเกณฑ์สำคัญในการเป็นผู้นำทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในศตวรรษที่ 21 พบว่า การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 2) การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา 3) การใช้หลักสูตรสถานศึกษา 4) ความเข้าใจหลักสูตรกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 5) การให้ข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการเรียนการสอน 6) การจัดระบบการเรียนรู้

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เป็นการปรับปรุงหลักสูตรให้ดีขึ้น สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน มีการทบทวนและพัฒนาหลักสูตร สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรและจัดการบริหารชั้นเรียนด้วยตนเอง สนับสนุนให้ครูได้จัดทำแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงธรรมชาติของนักเรียน หลักสูตรสถานศึกษาที่ร่วมกันจะต้องสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียน และให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด มีการประเมินผลที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

ด้านที่ 4 การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

ความหมายของการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียนและมีผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน ประการหนึ่ง คือ บรรยากาศการทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน บรรยากาศโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในโรงเรียน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนทั้งด้านตัวครูและนักเรียนและการเรียนการสอน รวมทั้งมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียน

มีนักวิชาการให้ความหมาย และความสำคัญของด้านการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

วนิดา เชื้อคมตา (2566) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานทางวิชาการที่บุคลากรในโรงเรียนมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

เริงฤทธิ์ คำหมู (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน การเอื้อให้มีทรัพยากรและการจัดแหล่งเรียนรู้ 6 ที่หลากหลาย กระตุ้นในการจัดกิจกรรมที่จะส่งเสริมบรรยากาศ

ทางวิชาการของโรงเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดและสะท้อนผลงานการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู และนักเรียน สร้างวัฒนธรรมที่มุ่งการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจให้แก่ครูและนักเรียน และใช้ข้อมูลจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติการสอนของครู

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ให้เกิดความสะดวกเอื้ออำนวยต่อครูและนักเรียน เกิดความปลอดภัยในการเรียนรู้ มีสิ่งจูงใจให้นักเรียนเกิดการอยากเรียนรู้ ตกแต่งห้องเรียนและสถานที่ภายในโรงเรียนที่สวยงามเป็นระเบียบ มีสื่อการเรียนรู้ที่เพียงพอและทันสมัย การจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาให้กับนักเรียน มีการดูแลเอาใจใส่ครู บุคลากร และนักเรียนอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู นักเรียนผู้ปกครองและชุมชน

สมเดช ไสสิน (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในการกระตุ้นและพัฒนากิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการที่ดีในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งผลต่อการดำเนินงานของบุคลากร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน และภูมิใจในสถานศึกษาของตน มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานวิชาการ มีกิจกรรมทางวิชาการ และกิจกรรมการเรียนรู้ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัยและน่าสนใจเพื่อเสริมสภาพการเรียนรู้ให้แก่บุคลากร เป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีความสุข สร้างขวัญกำลังใจให้กับคณะครูและนักเรียน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน

ปิยธิดา ทาปลัด (2561) กล่าวว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในเชิงวิชาการ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีบทบาทในการกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการผ่านการแสดงพฤติกรรมหรือการดำเนินกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และก่อให้เกิดความรัก ความผูกพัน ตลอดจนความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตน การจัดสภาพแวดล้อมด้านวิชาการที่เหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมทางวิชาการ หรือการจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ล้วนมีส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีความสุข และนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ ตลอดจนยกระดับคุณภาพทางการศึกษา

กฤษณ์ น้อยแก้ว (2566) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญของการสร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อม และสร้างวัฒนธรรมในสถานศึกษา เพื่อการเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดี และให้ความสำคัญต่อการสร้างและรักษา

สัมพันธภาพของครูนักเรียน ผู้ปกครองมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนผลงานกับครู มีการติดตามการปฏิบัติงานของครูเพื่อเป็นการทบทวน ความก้าวหน้าของนักเรียน

Krunq (1992) กล่าวว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการจัดบรรยากาศของโรงเรียน เป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จ มีการสร้างบรรยากาศการศึกษา ทุกระดับ และเป็นบรรยากาศที่จะช่วยดึงพลังงานของนักเรียนและครูออกมา และมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบ การจัดกิจกรรมที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ และมีการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูในขณะเดียวกัน

Hallinger & Murphy (1985) กล่าวถึง การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนจำแนกเป็น 6 ด้าน คือ 1) การควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) การดูแลเอาใจใส่ครู และนักเรียนอย่างใกล้ชิด 3) การจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) การพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ และ 6) การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ในทำนองเดียวกัน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทางวิชาการ ที่บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือร่วมใจระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ในการทำงานมีความมุ่งมั่นและความสามัคคีในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เหมาะสมภายในห้องเรียนเพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและการใช้แหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างหลากหลาย มีการเสริมแรงบวกครูและนักเรียนที่ปฏิบัติดี

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

การเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากสถานศึกษาเป็นสถาบันสำคัญต่อการเรียนรู้และการสร้างคุณลักษณะของมนุษย์เป็นสถานที่อบรมสั่งสอนให้วิชาความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติที่จะนำไปสู่การดำรงชีวิต รวมทั้งพัฒนาสังคมให้เกิดความสุขและความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป

มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ไว้หลายท่าน ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2560) การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ นั้น ประกอบด้วย

1. การส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน เมื่อบรรยากาศของสถานศึกษาเป็นบรรยากาศที่แสดงว่าเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และเป็นบรรยากาศที่ส่งเสริมให้บรรลุผลสำเร็จได้ จึงเป็นการยากที่จะไม่เรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่รับผิดชอบการสร้างบรรยากาศการจัดการศึกษาทุกระดับ เป็นบรรยากาศที่ช่วยดึงพลังงาน

ของนักเรียนและครูออกมา มีหลายวิธีการที่จะทำให้เกิดผลได้ เช่น การจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และเป็นระบบการจัดกิจกรรมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. สะท้อนผลงาน วิเคราะห์ และวิพากษ์ผู้บริหารโรงเรียน ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แต่ละเรื่องกับครู ควรติดตามการทำงานของครู โดยการถามไถ่เยี่ยมห้องเรียน และทบทวนข้อมูล ตามลำดับเพื่อยืนยันว่า มีการเปลี่ยนแปลงการสอนเกิดขึ้น และกำลังมีความก้าวหน้า

3. สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้นำทางวิชาการซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษา จะทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนได้ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อบรรยากาศ โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 (2) กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไว้ว่า “ความรู้และทักษะ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรวมทั้งความรู้ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องของการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ในการจัด กระบวนการเรียนรู้มาตรา 24 (5) กำหนดให้ “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ” จึงจำเป็นจึงเป็นภารกิจสำคัญ ที่โรงเรียนจะต้องจัดการทรัพยากร และวางแผนด้านสิ่งแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ยั่งยืน โรงเรียน ต้องสร้าง โรงเรียนต้องศึกษาสภาพสังคมวัฒนธรรมการศึกษาศาสนาและด้านเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผล กระทบต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียนกำหนดเป็นนโยบาย และน่านโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาด้านการบริหารและการจัดการศึกษาในมาตรฐานที่ 16 ไว้ว่า สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมและบริการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ คือ

3.1 มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มีอาคารสถานที่เหมาะสม

3.2 มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

3.3 มีการให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศทุกรูปแบบ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

3.4 มีห้องเรียนห้องปฏิบัติการ ห้องสมุดพื้นที่สีเขียวและสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง และอยู่ในสภาพใช้การได้ดี

3.5 มีการจัด และใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งใน และนอกสถานศึกษา

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิด การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ เป็นการจัดบรรยากาศที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ของนักเรียน มีการจัดดูแลระบบความปลอดภัย

ในห้องเรียน มีสถานที่อาคารเรียน ห้องสมุด ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีเทคโนโลยีสารสนเทศในการใช้เพื่อจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยและน่าสนใจยิ่งขึ้น และโรงเรียนจะต้องมีกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน ผ่านกิจกรรมที่โรงเรียนได้ทำขึ้น

ด้านที่ 5 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน รวมทั้งการกำหนด วิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตร ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ครบทุกกลุ่มสาระ ครบทุกชั้นเรียน มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ มีกระบวนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกประเภท เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ สามารถส่งเสริมบุคลากรได้นำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการบริหารหลักสูตรได้อย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการดำเนินการประเมินผลให้ทราบถึงพัฒนาการ ความก้าวหน้าของผู้เรียน ว่าบรรลุตามความมุ่งหมาย และจุดประสงค์การเรียนรู้จริงหรือไม่ หลักสูตรที่นำมาจัดการเรียนการสอน จึงต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้เหมาะสมต่อการพัฒนา สถานศึกษา

สมเดช ไสสิน (2565) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน โดยหลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับหลักสูตร และบริบทของชุมชน สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจและความร่วมมือจากผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) กล่าวว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การวางแผนการจัดหลักสูตรการเรียนและการสอนในทุกระดับชั้น โดยการวางแผนวัตถุประสงค์และตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับเนื้อหาในหลักสูตร สถานศึกษา ส่งเสริมการกำหนดสาระการเรียนรู้ มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดคุณภาพของแต่ละกลุ่มสาระ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้ครูในเรื่องการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้ครูมีเทคนิควิธีการสอนที่น่าสนใจ ส่งเสริมให้ครูจัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ

เนื้อหาของหลักสูตร มีการประเมินหลักสูตรก่อนและหลังการใช้หลักสูตร มีกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้นหลังจากได้รับการประเมิน แนะนำครูในการนำหลักสูตรไปใช้เพื่อการจัดการเรียนการสอนในระดับห้องเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เริงฤทธิ์ คำหุม (2565) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตรทั้งระบบ การกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของสถานศึกษา การปรับปรุงการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร กำกับ ติดตาม และประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน การวางแผน การดำเนินงานวิชาการกับครูและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การกำกับ ติดตาม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการ การใช้วิธีการสอนและสื่อที่หลากหลาย สนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยมุ่งพัฒนา และเติมเต็มความรู้ ทักษะตามความต้องการของผู้เรียน

กิตติคุณ รักษาพล (2564) ให้ความหมายว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการปรับปรุงหลักสูตร โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศให้ครูผู้สอนรับผิดชอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตร ส่งเสริมให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรสถานศึกษา และจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง กระบวนการที่สถานศึกษาแต่ละแห่งนำมาใช้ในการวางแผน ออกแบบ ปรับปรุง และจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมกับบริบทและความต้องการเฉพาะของสถานศึกษาและชุมชนที่สถานศึกษานั้นตั้งอยู่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นการปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานหรือหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความต้องการของผู้เรียนในท้องถิ่น มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และทันสมัยอยู่เสมอ

องค์ประกอบของหลักสูตร

วนิดา เชื้อคมตา (2566) ได้กล่าวไว้ว่า หลักสูตรมีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ ความมุ่งหมายของหลักสูตร หลักสูตรจะต้องมีความ มุ่งหมายเป็นอันดับแรกและต้องชัดเจนทั้งความมุ่งหมายทั่วไปและความมุ่งหมายเฉพาะ

องค์ประกอบที่ 2 คือ โครงสร้างหลักสูตร เป็นส่วนที่กล่าวถึงว่า หลักสูตรจะมีการแบ่งระบบ การศึกษาอย่างไร เช่น แบ่งเป็นภาคเรียนเป็น semester หรือจะใช้เวลานานเท่าไร จึงจะจบหลักสูตร จะใช้วัดผลอย่างไร อาจจะเป็นแบบคะแนนรวมปลายปี ระบบหน่วยกิต หรืออื่น ๆ เหล่านี้คือ โครงสร้างของสูตร

องค์ประกอบที่ 3 คือ เนื้อหาของหลักสูตร เป็นส่วนสำคัญของหลักสูตร กล่าวคือ ต้องกำหนดว่าจะต้องจัดสอนเนื้อหาอย่างไร มากน้อยเท่าไร ลำดับก่อนหลังอย่างไร จึงจะเหมาะสม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

องค์ประกอบที่ 4 คือ วัสดุประกอบหลักสูตร หลักสูตรจะมีความมุ่งหมาย โครงสร้างหรือ เนื้อหาอย่างไร จะต้องคำนึงถึงวัสดุประกอบหลักสูตรด้วย วัสดุกลุ่มแรก คือ “แบบเรียน” วัสดุที่สอง คือ อุปกรณ์การสอน เป็นอุปกรณ์การสอนที่จำเป็น คือ กระดานดำ และชอล์ก เครื่องมือวิทยาศาสตร์ เครื่องมือสำหรับฝึกงาน แผนที่ลูกโลก ห้องสมุดและหนังสืออ่านประกอบ วัสดุโสตทัศนอุปกรณ์ ซึ่งได้แก่ ภาพยนตร์ ภาพนิ่ง เครื่องบันทึกเสียง รวมทั้ง วิทยูและโทรทัศน์เพื่อการศึกษา ห้องปฏิบัติการทางภาษา (language laboratory) สิ่งทีกล่าวมานี้ คือ teaching materials หรือวัสดุ ที่ใช้ประกอบหลักสูตร เพื่อช่วยให้การจัดการเรียนการสอนมี ประสิทธิภาพและสะดวกยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่ 5 คือ กระบวนการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร เริ่มด้วยวิธีสอน การจัดชั้นเรียน เทคนิคในการเรียนจัดกิจกรรมให้นักเรียน รวมทั้งการวัดผล ประเมินผลการเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนเป็นกระบวนการที่จำเป็นและสำคัญ ของหลักสูตร

หลักการในพัฒนาและการบริหารจัดการหลักสูตร

วนิดา เชื้อคมตา (2566) ได้สรุปการพัฒนาหลักสูตรว่า การพัฒนาหลักสูตรนั้น มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมการ โดยการสำรวจปัญหาความการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการจัดสาระ โดยการกำหนดจุดมุ่งหมาย กำหนด เนื้อหาวิชา กำหนดแนว การจัดการเรียนรู้ กำหนดแนวทางการวัดผลและประเมินผล

ขั้นตอนที่ 3 การนำหลักสูตรไปใช้ โดยการวางแผนการใช้หลักสูตรให้เหมาะสม

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล โดยการประเมินผลการใช้หลักสูตร และแก้ไขปรับปรุงหลักสูตร นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักการที่สถานศึกษาควรดำเนินการบริหารจัดการ ไว้ว่า

1. การกระจายอำนาจ หมายถึง การปฏิบัติงานไปสู่ผู้ปฏิบัติงาน โดยโรงเรียน ตั้งคณะทำงานทางวิชาการขึ้น ลักษณะของการจัด อาจแยกเป็นคณะทำงานวิชาการ ระดับชั้นเรียน หรือแยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมเป็นสมาชิกหรือคณะทำงานในกลุ่ม กำหนดบทบาทภาระงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน อย่างสม่ำเสมอ คณะทำงานวิชาการมีบทบาทหน้าที่ในการตัดสินใจในงานที่ตนเองทำ ตั้งแต่การร่วม กำหนดนโยบาย การวางแผนงาน การดำเนินการ และการวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีฝ่ายบริหารและคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนเข้ามาร่วมให้คำแนะนำและสนับสนุนการดำเนินงาน

2. การยึดมาตรฐานหรือสภาพที่พึงประสงค์ของระบบการบริหารจัดการ เป็นบรรทัดฐาน ในการดำเนินงาน โดยการกำหนดมาตรฐานของงานวิชาการ ในด้านหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียน สนับสนุนให้คณะครูในโรงเรียนปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่กำหนดขึ้น

3. การทำงานแบบมีอาชีพ โดยผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน ทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน เช่น การส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมการประชุม สัมมนาฝึกอบรมเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยน เรียนรู้วิทยาการใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ จัดให้ครู ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

4. การระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา เช่น การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ราษฎร์ชาวบ้าน ซึ่งหมายถึง ความรู้ ประสบการณ์ ที่สะสมและสืบทอดกันต่อมาของบุคคลในท้องถิ่น อาทิ การทอผ้า การทำน้ำสมุนไพร การปักผ้า แหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น เช่น สถานที่สำคัญทางธรรมชาติ สถานที่สำคัญทางศาสนา วัฒนธรรมและ ประวัติศาสตร์ สถานประกอบการ หน่วยงานองค์กรในท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้เรื่องราวของชุมชนและสังคม

5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร และกำหนดนโยบาย ในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเหมาะสม

6. กำหนดให้มีการประกันคุณภาพโดยมีกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบ ได้แก่ มีการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพการศึกษาและตัวชี้วัดคุณภาพของสถานศึกษา จัดให้มีการสำรวจตนเอง เพื่อค้นพบจุดเด่นและจุดด้อยที่ต้องพัฒนา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพและแผนปฏิบัติงาน

ระดับโรงเรียน ระดับผู้ปฏิบัติงาน การนำแผนไปใช้ การจัดให้มีการประเมินตนเองตามสภาพจริง และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2552) ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา รวมถึงการนำหลักสูตรระดับสถานศึกษาไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยหลักในการกระตุ้นให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้แสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มความสามารถ เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น หากผู้บริหารมีบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรเป็นอย่างดี และสามารถส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสามารถร่วมมือกับคณะครูอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้ แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ แนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (2551) ที่ชี้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่สำคัญในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการใช้หลักสูตรในระดับสถานศึกษา รวมถึงการส่งเสริมคุณภาพของหลักสูตรผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนา อีกทั้งยังต้องปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน โดยการพัฒนาหลักสูตรต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พร้อมทั้งสามารถเพิ่มเติมเนื้อหาหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในชุมชน สภาพสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และความต้องการของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างแท้จริง

จากแนวคิด และทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน โดยหลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับหลักสูตร และบริบทของชุมชน สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจและความร่วมมือจากผู้ปกครอง และชุมชนใน การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

แนวคิด หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าวถึง ความหมายของทีมงาน กับการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ระบุว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ กระบวนการที่บุคลากรตั้งแต่สองคนขึ้นไปประสานความร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน แม้ว่าแต่ละบุคคลจะมีบทบาทและความรับผิดชอบแตกต่างกัน แต่จำเป็นต้องประสานงานและทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความราบรื่น หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ ความร่วมแรงร่วมใจ ความสามัคคี การเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน และการเปิดใจรับฟังความคิดเห็น สมาชิกในทีม ควรมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกัน และสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในกลุ่มและกับบุคคลภายนอก การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน และนำไปสู่การแก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม คือ พฤติกรรมของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่ร่วมกันดำเนินงานโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงด้วยคุณภาพ โดยพฤติกรรมสำคัญของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1) การสื่อสารที่ชัดเจน 2) เป้าหมายที่เป็นหนึ่งเดียว 3) การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง 4) ความเชื่อใจระหว่างสมาชิก และ 5) การปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือกันของกลุ่มบุคคลที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน โดยต่างฝ่ายต่างมีบทบาทในการประสานงานและสนับสนุนกันด้วยจุดมุ่งหมายเดียวกัน ภายใต้ความไว้วางใจและความตั้งใจที่จะบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกในการทำงาน

กิตติทัช เขียวฉ้วน (2560) ให้ความหมายว่า การทำงานร่วมกันในรูปแบบทีม นอกจากจะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกผูกพันและความภักดีต่อทีม สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนกันและกัน ตลอดจนร่วมกันแก้ปัญหาและผลักดันงานให้เดินหน้าอย่างเต็มที่ ซึ่งการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2566) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทักษะของผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการใช้อำนาจหน้าที่ หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวและชี้แนะแนวทางให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันในลักษณะกลุ่ม มีการวางแผนร่วมกัน แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงองค์ความรู้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล (2564) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมไว้ว่า การบริหารผลการปฏิบัติงาน เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจให้ชัดเจน นั่นคือผลลัพธ์ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม สนับสนุนให้ทีมยอมรับในค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประเมินทักษะในการร่วมมือกันของสมาชิกแต่ละคน และประเมินคุณภาพของผลงานที่พวกเขาบรรลุด้วยกันให้การสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ เต็มใจที่จะเผชิญและแก้ไขประเด็นด้านผลปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง และขั้นตอนสุดท้าย คือ การรับรู้และให้รางวัลกับสมาชิกที่มีผลปฏิบัติงานที่ดี หรือผู้ที่สร้างผลงานได้ยอดเยี่ยม เพื่อสร้างแรงจูงใจ

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

Robbins & Judge (2007) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Johnson & Johnson (2003) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่กลุ่มบุคคลซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกันมารวมตัวกัน เพื่อร่วมมือกันดำเนินการกิจให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน โดยสมาชิกมีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันแต่ต้องประสานการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสื่อสารที่ดีระหว่างกัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับในความคิดของผู้อื่น และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน องค์กรที่มีทีมที่มีความสามัคคีและเป้าหมายเดียวกันสามารถนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน สมาชิกในทีมจะรู้สึกมีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจในการทำงาน

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

ลำเทียน เพ็ญอาจ (2559) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างบุคคล ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องได้รับการส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกมีความพร้อมและศักยภาพสูงสุดในการทำงานร่วมกัน องค์กรประกอบสำคัญที่ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ได้แก่ ความสามารถพิเศษ (Talent), ความรู้ (Knowledge), การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร, ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในเชิงเทคนิค ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเนื่องจาก ศักยภาพของแต่ละบุคคลมีขอบเขตจำกัด ดังนั้น การรวมกลุ่มกันทำงานช่วยให้เกิดการเสริมสร้างจุดแข็งและลดจุดอ่อนของแต่ละคน ความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน จะช่วยให้ทีมสามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้อย่างรอบด้าน ส่งผลให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อบุคคลและองค์กรโดยรวม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมว่า มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร เพราะช่วยเสริมศักยภาพและความพร้อมของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน ทีมที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ ความรู้ ประสบการณ์ และความเข้าใจในวิธีการทำงานที่จำเป็น การรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ช่วยนำจุดเด่นและจุดด้อยของแต่ละคนมารวมแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม การทำงานร่วมกันยังช่วยเสริมความคิดสร้างสรรค์และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน องค์กรที่พัฒนาทีมได้ดีจะก้าวหน้าอย่างรวดเร็วและลดความสูญเสีย

ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของรอมมิก

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้นำเสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม 5 มิติหลัก ดังนี้

1. มิติการสื่อสาร หมายถึง วิธีการที่สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และเข้าใจง่าย ทำให้สามารถตีความและปฏิบัติได้สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนได้รับข้อมูลที่ถูกต้องและทั่วถึง มีโอกาสอภิปราย แสดงทัศนะ และสอบถามข้อสงสัยร่วมกัน รวมถึงมีเวทีในการแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นต่องาน มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเปิดเผยโดยไม่เป็นการโจมตีส่วนบุคคล และเปิดโอกาสให้ทีมรับทราบข้อมูลและปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน
2. มิติการร่วมแรงร่วมใจ เป็นการที่สมาชิกช่วยเหลือกันในการปฏิบัติภารกิจ ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ประเมินผลการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยไม่แบ่งแยกกลุ่มและพร้อมปฏิบัติทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจและพร้อมเพรียงกัน
3. มิติการประสานงาน คือ การที่สมาชิกพึ่งพาอาศัยกันระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน ใช้วิธีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลาย เข้าร่วมการประชุมสม่ำเสมอ วางแผนงานอย่างเหมาะสม มีการประสานความร่วมมือทุกครั้งทั้งที่ปฏิบัติงาน และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ
4. มิติความคิดสร้างสรรค์ เป็นการร่วมกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อความสำเร็จ ศึกษาดูงานและเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเพื่อรับแนวคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ พัฒนางานใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และค้นหาแนวทางแก้ปัญหาที่แตกต่างจากรูปแบบเดิม
5. มิติการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่บุคลากรนำความรู้จากการอบรมและศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างสม่ำเสมอ ออกแบบงานใหม่อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

ค้นหาจุดบกพร่องเพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ พัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาการทำงาน และเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) การไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ

อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้ศึกษา การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นัฐริดา วงษ์รอด (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม กับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน 3) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษา มีน้ำใจ 5) การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านการมีส่วนร่วม 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นัฐริดา วงษ์รอด (2560) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การประสานงาน 3) มีความคิดสร้างสรรค์ 4) ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิชาการ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 2

ตาราง 2 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	พัลลภพิชญ์ ศิลาสวรรณ (2562)	นัฐธิดา วงษ์รอต (2560)	นันทน์กมล พิมพ์กรกิตกุล (2565)	รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560)	กิตติคุณ รักษาพล (2564)	วิศฐา ฤชาวดี (2564)	สุดาพร นพเก้า (2560)	วนิดา ศรีนวล (2560)	อริกุล กลอนรัตน์ (2566)	ภาณุวัฒน์ พัฒนา (2565)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560)	นงลักษณ์ จรรย์านวัฒน์ (2558)	นนทวัตร ทาหอม (2564)	Romig (1996)	McCloskey & Maas (1998)	Robbins (2001)	ความถี่
18. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	✓		✓				✓	✓		✓		✓						6*
19. ด้านมีความรับผิดชอบ		✓																1
20. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน		✓	✓													✓		3
21. ด้านการเป็นผู้ริเริ่มที่ดีที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน															✓			1
22. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง															✓			1
23. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน/การมีเป้าหมายเดียวกัน/ มีเป้าหมายชัดเจน															✓	✓		2
24. ด้านการจัดรูปแบบงาน																	✓	1
25. การจัดองค์ประกอบ																	✓	1
26. การจัดบริหาร																	✓	1
27. การจัดกระบวนการ																	✓	1
28. ใช้ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์													✓					1
29. มีความร่วมมือกัน													✓					1

จากตาราง 2 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยจำนวน 6 ด้าน โดยในแต่ละด้าน ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ ดังนี้ ด้านที่ 1 การติดต่อสื่อสาร ด้านที่ 2 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านที่ 3 การมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านที่ 4 การมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านที่ 5 การประสานงาน ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วม (Participation) ลำดับต่อไป ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมเพื่อหาปริมาณเชิงปฏิบัติการและสารสำคัญการทำงานเป็นทีมของครู จำนวน 6 ด้าน

ด้านการติดต่อสื่อสาร

ความหมายของการสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการสื่อสาร ไว้ดังนี้

ภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้สมาชิกในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน รับฟังปัญหาในการทำงานของสมาชิกในทีมที่เกิดขึ้น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งการพูดและการเขียน ซึ่งเป็นไปในทางสร้างสรรค์ทำให้เกิดผลดี มีความพึงพอใจต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกในทีมซักถาม ข้อสงสัย และข้อข้องใจเมื่อไม่เข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการประชุมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันอย่างชัดเจน รับทราบเป้าหมายในการทำงานจากหัวหน้าทีม ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างเปิดเผย ชัดเจน ทัวถึง ตรงตามความเป็นจริง มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับสมาชิกในทีมด้วยความจริงใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยตามเหตุและผล

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) อธิบายว่า การสื่อสาร หมายถึง การสร้างช่องทางให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส และไม่มีการปิดบัง รวมถึงสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือเสนอแนะแนวทางต่าง ๆ ด้วยความจริงใจและซื่อตรง เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเปิดพื้นที่ให้คณะทำงานสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้อย่างเสรี เพื่อร่วมกันหาข้อสรุป และสามารถตรวจสอบหรือสอบถามในประเด็นที่ไม่ชัดเจนได้อย่างโปร่งใส

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกัน ทำให้การปฏิบัติงาน

ของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ของทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

พัสวีย์ชญ์ ศิลาสุวรรณ (2562) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในการบริหารจัดการหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้มียุคประกอบที่ครบถ้วน โดยหลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการใช้ภาษาให้เหมาะสมกับหลักสูตร และบริบทของชุมชน สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจ และความร่วมมือจากผู้ปกครอง และชุมชนในการพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน

นันทน์ภัส พิมพ์กรกิติกุล (2565) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ด้านการติดต่อสื่อสารแนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสารต้องมุ่งเน้นให้ผู้บริหารและครูมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ควรมีการเปิดโอกาสรับฟังการแสดงความรู้สึกความคิดเห็นต่องาน และสามารถวิจารณ์ข้อบกพร่องเพื่อการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้น ขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่ดีมีการสื่อสารที่ครอบคลุมและได้รับข้อมูลที่ไม่มีการปิดบัง สมาชิกมีการฟังซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

ชุดาพร นพแก้ว (2560) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง วิธีการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เข้าใจถูกต้อง ตรงกัน ระหว่างหน่วยงานและภายนอก เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้งานสำเร็จ

วนิดา ศรีนวล (2560) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกภายในองค์กรได้รับข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและความก้าวหน้าของภารกิจต่าง ๆ อย่างทั่วถึง โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกได้รับข้อมูลอย่างทันทั่วถึง รวมถึงการรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงาน เพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็นและหาแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) อธิบายว่า การสื่อสาร หมายถึง ลักษณะของการส่งผ่านข้อมูลที่เปิดเผยและชัดเจน โดยผู้รับสามารถเข้าถึงสาระสำคัญ ตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมาและทั่วถึง ภายใต้บรรยากาศของความจริงใจ ความไว้วางใจ และความเชื่อถือซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมมีบทบาทส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่โปร่งใส ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงใจ พร้อมให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

และเข้าใจความรู้สึกของสมาชิกที่อาจมีความไม่สบายใจ พร้อมทั้งตอบสนองความรู้สึกเหล่านั้นอย่างเหมาะสม การสื่อสารภายในทีมจึงเป็นลักษณะของความร่วมมือที่พึงพาและผูกพันกันอย่างมีความรับผิดชอบ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นเกิดจากการถ่ายทอดสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ซึ่งแต่ละคนอาจมีเป้าหมายของการสื่อสารที่แตกต่างกัน

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารระหว่างบุคคล เป็นการเชื่อมกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการประสานงาน การวางแผน การควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว ควรมีสิ่งย้อนกลับ ซึ่งทำให้ทราบว่าผู้รับข่าวสารมีความสนใจ เข้าใจและยอมรับข่าวสารนั้นหรือไม่ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

นงลักษณ์ จรียนาวัฒน์ (2558) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารในทีม เป็นกระบวนการที่เอื้อให้สมาชิกทุกคนได้รับข้อมูล ข่าวสาร และรับทราบอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ตรงประเด็น และครอบคลุมทั่วถึง โดยผู้รับสารสามารถสอบถามแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และขอความกระจ่างในประเด็นที่สงสัยได้อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นลักษณะของการสื่อสารสองทิศทาง

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารคือการสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมได้รับทราบบรรยากาศและพัฒนาการของการดำเนินงานผ่านช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ ทั้งในด้านการแจ้งข้อมูลและการรายงานอุปสรรคที่เกิดขึ้น เพื่อระดมความคิดเห็นจากสมาชิกในการแก้ไขปัญหาอย่างทัน่วงที

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมถึงประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจน และทั่วถึงภายใต้บรรยากาศแห่งความจริงใจ ความไว้วางใจ และความโปร่งใส ซึ่งผู้รับสามารถสอบถามหรือแสดงข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ในลักษณะที่สร้างความเชื่อมั่นร่วมกัน สมาชิกในทีมมีบทบาทในการส่งเสริมการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันด้วยท่าทีที่จริงใจ เปิดกว้าง และมีความเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ที่ต้องการ ทีมงานยังตระหนักและเข้าใจความรู้สึกไม่สบายใจของเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็นของแต่ละบุคคลอย่างเสมอภาคในทุกโอกาส

แนวคิดด้านการสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2563) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การโอนความหมาย (Meaning tranter) ระหว่างผู้สื่อสาร (Communicators/communicants) ซึ่งผู้สื่อสาร หมายถึง ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร ไม่ว่าจำนวนเท่าใด เพื่อพยายามทำให้พวกเขาเข้าใจในความหมายเดียวกัน

ธนัชชา ชิตชม (2564) ได้จำแนกลักษณะของการสื่อสารในองค์กรเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึง การสื่อสารที่เป็นระเบียบแบบแผน และมีการไหลของสารระหว่างบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา และสื่อสารจากบุคลากรในระดับเดียวกัน

2. การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง การสื่อสารที่ไม่เป็นระเบียบแบบแผนช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นกระบวนการที่ข่าวสารถูกส่งจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งเป็นตัวหนึ่งซึ่งช่วยการทำงานเป็นไปอย่างคล่องตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดด้านการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารในทีมงาน เป็นการโอนถ่ายความหมายระหว่างผู้ส่งและผู้รับสาร โดยเป้าหมายคือ การทำให้เข้าใจตรงกัน การสื่อสารในองค์กรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การสื่อสารแบบเป็นทางการที่มีระเบียบและเชื่อมโยงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นอย่างคล่องตัวเพื่อส่งเสริมการทำงาน แนวคิดการสื่อสารอย่างเปิดเผยในทีมงานเน้นความจริงใจและความตรงไปตรงมา สมาชิกสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือกัน และพึ่งพาอาศัยกัน ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นและผูกพันในทีม

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งประกอบด้วยความรัก ความเอื้ออาทร ความชื่นชม และความศรัทธา นำไปสู่การยอมรับและเชื่อมั่นในตัวบุคคลนั้นอย่างสมัครใจ

วิศฐา ฤชาวดี (2564) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่น และเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

วนิดา ศรีนวล (2560) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การไว้น้ำใจเชื่อใจและยอมรับนับถือกัน หมายถึง มีการทำงานที่มีลักษณะเชื่อมั่น สมาชิกในกลุ่มเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิก ยอมรับและเคารพความคิดเห็นและการตัดสินใจของสมาชิกทุกคน มีการช่วยเหลือและสนับสนุนกันในการทำงานและช่วยกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรค

อธิกุล กลุณรัตน์ (2566) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน หมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนรับรู้รู้มุดและความคืบหน้าในการทำงาน โดยใช้ช่องทางสื่อสารที่รวดเร็วและเหมาะสมในการแจ้งสมาชิกให้ทราบ ตลอดจนการแจ้งปัญหาในการดำเนินงานเพื่อหาทางแก้ไขด้วยการใช้ความคิดของสมาชิกเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กรหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้นจะยุติธรรม ซื่อสัตย์ มั่นคงต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานขององค์กร

แนวคิดด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไว้ดังนี้

กาญจนา สังข์ผาด (2559) ได้เสนอแนวทางพัฒนาความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการหล่อหลอม (Trust requires time to build) การสร้างและธำรงไว้ซึ่งความไว้วางใจจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลาเป็นปัจจัยสำคัญ แม้จะเกิดความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกันแล้ว แต่ก็ยังต้องอุทิศเวลาอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างและดูแลรักษาไว้ ความยาวนานของเวลานั้นอาจแตกต่างกันไป แต่สิ่งสำคัญ คือ การรักษาระดับความไว้วางใจให้มั่นคง

2. ความไว้วางใจต้องมีความเข้มแข็งและความอดทนเป็นพื้นฐาน (Trust demands resilience) ในองค์กรที่มีระดับความเชื่อมั่นสูง บุคลากรมักทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อบรรลุเป้าหมาย ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ พร้อมทั้งทำงานอย่างกระตือรือร้นและมุ่งมั่นเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตรงกันข้ามกับองค์กรที่ขาดความไว้วางใจ ซึ่งมักจะส่งผลให้พนักงานทำงานเพียงขั้นต่ำ และผลิตผลก็ไม่เต็มศักยภาพ

3. ความไว้วางใจต้องเกิดจากการลงมือทำ (Trust needs to be demonstrated) การสร้างความไว้วางใจต้องอาศัยทั้งทักษะ การฝึกฝน และแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่แท้จริง การที่ใครสักคนจะได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นได้นั้น จำเป็นต้องแสดงให้เห็นถึงความสามารถ ความน่าเชื่อถือ และความจริงใจ ซึ่งต้องใช้เวลาพอสมควรกว่าผู้อื่นจะยอมรับ และเมื่อสามารถสร้างการยอมรับได้แล้ว ความเชื่อใจระหว่างบุคคลก็จะค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นเป็นความมั่นใจที่ยั่งยืน

ประจักษ์ เข้มไคร (2559) กล่าวว่า ความไว้วางใจของผู้บริหารว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากที่สุด กล่าวคือ มุ่งเน้นความไว้วางใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเท่านั้น งานวิจัยในระยะหลังได้นำแนวคิดของ ฮอยและคูเปอร์สมิธ ไปใช้โดยเฉพาะความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร และความไว้วางใจของครูที่มีต่อเพื่อนครู ดังนั้น การนิยามความไว้วางใจจึงเป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ชัดเจนมากขึ้น

วรินทร์ รองกลัด (2559) กล่าวว่า การจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประการ ที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ดังนี้

1. ความสำเร็จในผลงานขององค์กร (Achieving Results) การที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจได้นั้น บุคคลย่อมจะต้องสร้างความชัดเจนในความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จ จนก่อให้เกิดเป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของบุคคล โดยบุคคลใดก็ตามที่ไม่มีผลงาน ไร้ความสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้ระดับความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย

2. ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) เป็นการแสดงออกถึงความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ นั่นคือเมื่อพูดสิ่งใดไว้ก็จะปฏิบัติตามสิ่งที่เคยพูด รวมไปถึงปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาถูกต้องและเป็นธรรม โดยความไว้วางใจจะอยู่ในระดับที่สูง หากบุคคลหรือองค์การสามารถรักษาคำพูดและปฏิบัติได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูล ประสานงาน รวมไปถึงทำงานร่วมกันตามกระบวนการและรูปแบบที่จริงใจ ซื่อตรงต่อกัน

3. การแสดงความเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns) เป็นการให้ความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลมักให้ความไว้วางใจแก่ผู้ที่ให้ความใส่ใจและดูแลเอาใจใส่ห่วงใยต่อบุคคลนั้น เช่น การใส่ใจและห่วงใยในเรื่องของความผาสุกของบุคลากรทุกระดับ เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จัดสรร และดูแลให้เรื่องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นควรจะได้รับ ซึ่งการแสดงความเอาใจใส่และความห่วงใยนั้น เป็นต้น ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจในองค์การเกิดขึ้นจากการรับรู้การแสดงออกดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดการไว้วางใจซึ่งกันและกัน คือ การพัฒนาความไว้วางใจในองค์กร ต้องใช้เวลาและความเข้มแข็งในการสร้างความไว้วางใจ ช่วยให้อุบัติการณ์การทำงานด้วยความมุ่งมั่นและมีประสิทธิภาพ แนวทางสำคัญในการสร้างความไว้วางใจ คือ การแสดงความซื่อตรงและตรงไปตรงมาในการทำงาน การแสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่อบุคคลในองค์กร รวมถึงการแสดงความสามารถและผลงานที่ชัดเจนจะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ความไว้วางใจจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การทำงานในองค์กรประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

วนิดา ศรีนวล (2560) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดี มีน้ำใจในการทำงาน ช่วยเหลือเพื่อนสมาชิกด้วยความจริงใจและเต็มความสามารถ มีการร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการแสดงออกเพื่อจูงใจให้สมาชิกเกิดกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

อธิกุล กลุณรัตน์ (2566) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทุกคนต้องการในชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึกเป็นที่รัก ความเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มหรือความต้องการมีบทบาทในการควบคุมสิ่งต่าง ๆ การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันจะนำมาซึ่งความเข้าใจ และการยอมรับซึ่งกันและกัน เกิดความสนิทใจ ความเคารพนับถือ และความพร้อมใจในการ

ให้ความร่วมมือ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นรากฐานของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ช่วยให้การ
ทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายร่วมกันได้อย่างราบรื่นและเต็มไปด้วยความพึงพอใจ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษา
มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกับ
ดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่าง
มีความสุข

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึก
ต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน
เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์
จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการตั้งใจที่ดี

นงลักษณ์ จรียนวัฒน์ (2558) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ ลักษณะการทำงานเป็นทีม
ที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูทุกคน โดยมุ่งร่วมมือร่วมใจด้วยความสมัครสมานสามัคคี
ในการทำงานร่วมกัน จนก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิก
ทุกคนในทีมได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน รวมถึงความก้าวหน้าในแต่ละขั้นตอน
อย่างต่อเนื่อง ผ่านการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังรวมถึง
การรายงานปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานอย่างทันเวลา เพื่อให้ทีมสามารถร่วมกันระดมความคิด
เห็นและหาแนวทางในการแก้ไขได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน หมายถึง
ความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกัน และกันมีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน และความเต็มใจ
ที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจอันดีให้ร่วมมือในการทำงานปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ยอมรับต่อความผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน มีการสร้าง
บรรยากาศในที่ทำงานที่เอื้อต่อการเป็นมิตร ผูกสัมพันธ์ สมัครสมานสามัคคีต่อกัน เพื่อให้เกิด
ความสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความเข้าใจอันดีต่อมนุษยด้วยกัน

แนวคิดด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิด
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

รัชณี สุดตาชาติ (2559) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของ
ทุกคน มนุษยสัมพันธ์สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ความรักใคร่ ความไว้วางใจซึ่งกัน
และกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน มนุษยสัมพันธ์ยังเป็นสื่อ

เชื่อมความรัก ความเข้าใจต่อกัน และบ่งชี้ให้มนุษย์รู้จักปรับปรุงตัวเองให้เป็นที่รักเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไป ดังนั้น มนุษย์สัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับการทำงานทุกอย่างจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องรู้จักเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของตนเองให้พัฒนามากขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคมและต่อประเทศชาติ

รดาชม พรหมนิवास (2561) ได้พัฒนาทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมระหว่างบุคคลที่เรียกว่า Fundamental Interpersonal Relationship Orientation (FIRO) ซึ่งกล่าวถึง ธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลถือเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจต่อกัน Schultz ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในระดับทั้งพฤติกรรมและความรู้สึก โดยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในด้านพฤติกรรมมีสามประการหลัก ดังนี้:

1. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ เป็นการแสดงออกถึงความปรารถนาดีและความห่วงใยต่อกัน ซึ่งสามารถแสดงออกผ่านการแสดงอารมณ์ สีหน้า หรือการแสดงน้ำใจ ในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความผูกพันและความเหนียวแน่นระหว่างบุคคล

2. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Need for Inclusion) หมายถึง ความต้องการจากภายในในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และต้องการเป็นที่สนใจจากกลุ่มสมาชิก ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกจะนำไปสู่ความพึงพอใจของทุกคน

3. ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Need for Control) หมายถึง ความสามารถในการตัดสินใจที่เกิดจากผู้นำหรือบุคคลที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน โดยการแสดงออกถึงความสามารถในการควบคุมผู้อื่น ทั้งนี้ยังรวมถึงการแสดงท่าทีต่อต้านและปฏิเสธความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึก ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้:

มิติที่ 1 ความสามารถ (Competence) หมายถึง ทักษะของบุคคลในการตัดสินใจและแก้ปัญหา หรือการนำทักษะเหล่านั้นไปพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

มิติที่ 2 ความสำคัญ (Significance) หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลอื่น และบุคคลอื่นก็มีความสำคัญต่อเราด้วย

มิติที่ 3 หมายถึง ความรู้สึกของผู้อื่นที่มีต่อการคบหากัน ซึ่งเกิดจากการเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน โดยอาจเกิดจากความสามารถหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตและการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความเข้าใจ ความรักใคร่ และความไว้วางใจระหว่างบุคคลในทีมงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี

และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ มนุษย์สัมพันธ์ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในสังคม และส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน โดยทุกคนต้องพัฒนาทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร

ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน ไว้ดังนี้

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์เดียวกันให้บรรลุผลสำเร็จ

วิศฐา ฤชาวดี (2564) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และเข้าใจในจุดมุ่งหมายของการทำงาน ก่อให้เกิดแนวทางการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันรวมทั้งทุกคนในทีมตระหนักและยึดมั่นเป้าหมายของการทำงานและทุ่มเทอย่างเต็มที่จนบรรลุผลตามเป้าหมาย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมายการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระทำที่แสดงออกในการทำงานที่มีความท้าทาย โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงในงานนั้น ๆ เป็นการสร้างข้อตกลงร่วมกันในองค์กร มีทิศทางในการทำงาน มีการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยเริ่มจากเข้าใจตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างชัดเจน จุดมุ่งหมายและเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับคุณลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การตรวจสอบงานและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายของทีมงานสิ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรกำหนดขึ้นและต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิดและกำหนดขึ้น ให้ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ

นงลักษณ์ จรรย์านวัณน์ (2558) กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีทิศทางการทำงานที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น เกิดความชัดเจนเข้าใจ

ตรงกันเพื่อนำไปสู่จุดหมาย ปลายทางที่สถานศึกษาที่ได้ร่วมมือกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

จากข้อมูลที่กล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีทิศทางการทำงาน โดยครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ขอบเขตในการทำงานของบุคลากร รับรู้ทิศทางและทำงานตรงตามเป้าหมาย รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของทีมงานมากกว่าความสำคัญส่วนบุคคล เกิดความชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อนำไปสู่จุดหมาย ปลายทางที่สถานศึกษาที่ได้ร่วมมือกำหนดไว้และเข้าใจตรงกัน

แนวคิดด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ไว้ดังนี้

นงลักษณ์ จรียนวัฒน์ (2558) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีทิศทางการทำงานที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น เกิดความชัดเจนเข้าใจตรงกันเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางที่สถานศึกษาที่ได้ร่วมมือกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษากำหนด วัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

วิศฐา ฤชาวดี (2564) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การดำเนินงานที่สมาชิกทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรับรู้ เข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมร่วมกัน กำหนดจุดหมายปลายทางของการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและตรงกัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ซึ่งทุกคนในทีมจะต้องตระหนักถึงคุณค่าและยึดมั่นเป้าหมายของการทำงานเดียวกัน ร่วมกันทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

อนุวัฒน์ ทศบุตร (2565) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษา ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน มีเป้าหมาย ภารกิจที่ทุกคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน สมาชิกมีความมุ่งมั่นให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของทีม การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จ ตรงตามเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ของทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การมีเป้าหมายร่วมกัน การทำงานที่ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์

อย่างชัดเจน และเข้าใจตรงกัน เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดช่วยให้ทีมมีความสามัคคี มีทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกัน การที่บุคลากรทุกคนตระหนักถึงคุณค่าและเป้าหมายเดียวกัน ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นและทุ่มเทเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ต้องเข้าใจและปฏิบัติงานอย่างสอดคล้อง เพื่อให้การทำงานของทีมนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านที่ 5 การประสานงาน

ความหมายของการประสานงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านความหมายของการประสานงาน ไว้ดังนี้

นนทวัตร ทาหอม (2564) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม และติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงาน

นันทน์ภัส พิมพ์กรกิตกุล (2565) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การประสานความร่วมมือในรูปแบบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ การรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง รวมถึงมีการทำงานร่วมกันในทุกขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีความชัดเจนในกระบวนการทำงาน และแต่ละฝ่ายสามารถพึ่งพาอาศัยกันได้ในกลุ่มงานต่าง ๆ ภายในองค์กรสถานศึกษา

พัสรีพิชญ์ ศีลาสุวรรณ (2562) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีวางแผนงานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน ส่งเสริมการประสานการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน พึ่งพาอาศัยกันในแต่ละกลุ่มงานภายใน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกให้เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการประชุมเป็นประจำ ทุก ๆ เดือน ส่งเสริมครูให้วางแผนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมอบหมายให้ครูจัดทำบันทึกรายงานการประชุมทุกครั้ง

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง กระบวนการตรวจตราดูแลให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายบรรลุเป้าหมาย ซึ่งตำแหน่งทุกหน้าที่ต้องประสานงานร่วมกันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ

ภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ การสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของครูและบุคลากร แนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบการทำงานในทีมอย่างชัดเจน มีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจา

ที่ดีต่อกันสามารถดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น ปรับความเข้าใจซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดความขัดแย้ง

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การวางแผน ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันปรึกษาหารือการทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย สถานศึกษา ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นระบบประชุมเกี่ยวกับ ปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม และการติดต่อสื่อสารให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่พึงพาอาศัย กันและกัน มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกผู้ปกครอง และชุมชน ได้อย่างเหมาะสม

แนวคิดด้านการมีการประสานงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิด ด้านการประสานงาน ไว้ดังนี้

ภานุวัฒน์ พัฒนา (2565) ด้านการประสานงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษย์ สัมพันธ์ มีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาช่วยเหลือซึ่งกัน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ของครูและบุคลากรแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีม มีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การทำงานของแต่ละบุคคล มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติหรือระบบ การทำงานในทีมอย่างชัดเจน มีการประสานงานกันด้วยมารยาทและการพูดจาที่ดีต่อกัน สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างราบรื่น ปรับความเข้าใจซึ่งกันและกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง (2560) การประสานงาน หมายถึง กระบวนการตรวจตราดูแลให้การ ปฏิบัติงานของทุกฝ่ายบรรลุเป้าหมาย ซึ่งตำแหน่งทุกหน้าที่ต้องประสานงานร่วมกัน ให้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ

Romig (1996) ได้กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การประสานงาน คือ กระบวนการ ที่สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดประชุมร่วมกัน วางแผนการทำงานอย่าง เหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนในทีมสอดคล้องกัน และสามารถบรรลุผลตาม เป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานนั้นควรดำเนินไปบนพื้นฐานของการ พึ่งพาอาศัยกันโดยไม่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างเข้มงวดภายในองค์กร การประสานงานยังทำหน้าที่ เป็นกลไกหลักที่ช่วยเชื่อมโยงการดำเนินงานของแต่ละหน่วยย่อยในองค์กร ซึ่งมีโครงสร้างทั้งแนวดิ่ง และแนวนอน ดังนั้นการทำงานร่วมกันทั้งภายในและระหว่างวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้การ ดำเนินงานประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

Nolan (1997) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการที่บุคคลต่างพึ่งพากันและกันในการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี เพื่อนำพาไปถึงผลสำเร็จ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดด้านการประสานงานเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูและบุคลากรร่วมมือกันอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีมจะมีการวางแผนและประชุมเพื่อประสานงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกฝ่ายทำงานไปในทิศทางเดียวกัน การประสานงานนี้เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ด้านที่ 6 การมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

กิตติคุณ รักษาพล (2564) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล มีการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผลร่วมกัน มีส่วนร่วมในการรับรู้แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน มีความรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน มีส่วนร่วมในดำเนินการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุ่สุดร่วมกัน

อธิกุล กลุณรัตน์ (2566) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วิศฐา ฤชาวดี (2564) กล่าวว่า สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน การตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานของทีมเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง จุดสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสำเร็จได้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาการศึกษาด้วยกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมของการบริหารสถานศึกษา

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และต่างก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในทีม นั่นคือ ผลงานของทีมเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับ

ความร่วมมือแรง ร่วมใจของทุกคนในทีม ที่จะทำให้ทีมก้าวสู่จุดหมายได้ สมาชิกของทีมจะมีคุณค่าต่อทีมได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาลงมือทำอย่างแท้จริง

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

จากข้อมูลข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีความร่วมมือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลตนเองและเพื่อนร่วมงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือกันตัดสินใจแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการทำงาน รวมไปถึงการร่วมงานในทุกขั้นตอนตั้งแต่เริ่มแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้ายให้มากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แนวคิดด้านการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัย ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดของด้านการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

ปรานอม จันทิมา และคณะ (2557) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร และสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิดร่วมมือกันทำ และร่วมกันประเมินผล เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

บุญยัง วอนมะณี (2560) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญของการดำเนินงานหลายประการ โดยเฉพาะการทำให้ประชาชนยอมรับโครงการและสามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองอันนำไปสู่การพึ่งตนเอง

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562) กล่าวว่า จุดสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสำเร็จได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาการศึกษาด้วยกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมของการบริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า แนวคิดด้านการมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ การที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร และประชาชนร่วมกันคิด วางแผน ลงมือทำ และประเมินผลเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมช่วยให้ประชาชนยอมรับและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพราะสอดคล้องกับ

ความต้องการของพวกเขา นอกจากนี้ ยังเสริมสร้างความสามารถในการพึ่งพาตนเองของประชาชนได้ ในการพัฒนาต่าง ๆ ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

บริบทของของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตาม บทบัญญัติพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตั้งอยู่ที่ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย

กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตาม ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2560 ดังนี้ 1) กลุ่มอำนวยการ 2) กลุ่มนโยบายและแผน 3) กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 4) กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์ 5) กลุ่มบริหารงานบุคคล 6) กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 7) กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา 8) กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา 9) หน่วยตรวจสอบภายใน และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 28 สิงหาคม 2561 ประกาศแบ่งส่วนราชการ ให้เพิ่ม 10) กลุ่มกฎหมายและคดี

สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ถนนสนามบิน ตำบลเวียง อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย 57000 โทร. 0-5360-0189, 0-5371-1410 www.chiangrai1.go.th/ E-mail: sarabun@cri1.go.th

เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมือง 2) อำเภอเวียงชัย 3) อำเภอเวียงเชียงรุ้ง

ข้อมูลทั่วไปของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ข้อมูลพื้นฐาน

กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนในเขตอำเภอ ดังต่อไปนี้

- 1) อำเภอเมือง 2) อำเภอเวียงชัย 3) อำเภอเวียงเชียงรุ้ง รวมทั้งหมด 25 โรงเรียน ได้แก่
- | | |
|----------------------------|-----------------------------|
| 1. บ้านปางขอน | 14. ดอยลานพิทยา |
| 2. บ้านจะคือ | 15. บ้านโล๊ะป่าดุ่ม |
| 3. บ้านดู่ฯ | 16. เวียงแก้ววิทยา |
| 4. บ้านแม่ข้าวต้มท่าสุด | 17. บ้านดอน |
| 5. แม่ยาววิทยา | 18. บ้านเวียงเดิม |
| 6. บ้านรวมมิตร(รวมสาขา) | 19. บ้านทุ่งยั้งหัวฝายวิทยา |
| 7. ผาขวางวิทยา(รวมสาขา) | 20. เวียงเชียงรุ้งวิทยา |
| 8. ชุมชนบ้านแม่ข้าวต้มหลวง | 21. บ้านปงเคียน |
| 9. บ้านห้วยแม่เลี่ยม | 22. บ้านป่าซาง |
| 10. บ้านปางคึก | 23. บ้านห้วยหมากเอือก |
| 11. แม่มอญวิทยา | 24. บ้านกนกน้อยวิทยา |
| 12. บ้านโป่งน้ำร้อน | 25. ห้วยชมภู |
| 13. บ้านหัวดอย | |

ตาราง 3 แสดงข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ที่	สายงาน	จำนวน (คน)
1	ผู้อำนวยการโรงเรียน	25
2	รองผู้อำนวยการโรงเรียน	4
3	ข้าราชการครู	390
รวมทั้งสิ้น		419

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (2567ก)

ตาราง 4 แสดงข้อมูลแสดงขนาดของสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	จำนวนนักเรียน (คน)
1	บ้านปางขอน	กลาง	179
2	บ้านจะคือ	กลาง	242
3	บ้านดู่	ใหญ่	774
4	บ้านแม่ข้าวต้มท่าสุด	กลาง	422
5	แม่ยาววิทยา	กลาง	464
6	บ้านรวมมิตร (รวมสาขา)	กลาง	326
7	ผาขาววิทยา (รวมสาขา)	กลาง	375
8	ชุมชนบ้านแม่ข้าวต้มหลวง	กลาง	217
9	บ้านห้วยแม่เลี่ยม	กลาง	283
10	บ้านปางคึก	กลาง	161
11	แม่มอญวิทยา	กลาง	225
12	บ้านโป่งน้ำร้อน	เล็ก	93
13	บ้านห้วยดอย	กลาง	352
14	ดอยลานพิทยา	กลาง	127
15	บ้านโล๊ะป่าดุ่ม	กลาง	206
16	เวียงแก้ววิทยา	กลาง	183
17	บ้านดอน	กลาง	218
18	บ้านเวียงเดิม	เล็ก	92
19	บ้านทุ่งยั้งห้วยฝายวิทยา	กลาง	221
20	เวียงเชียงรุ้งวิทยา	เล็ก	117
21	บ้านปางเคียน	กลาง	371
22	บ้านป่าซาง	เล็ก	105
23	บ้านห้วยหมากเอือก	กลาง	139
24	บ้านกนกน้อยวิทยา	กลาง	120
25	บ้านห้วยชมภู	กลาง	130

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (2567ข)

หมายเหตุ: ขนาดของสถานศึกษา อ้างอิงข้อมูลจาก สำนักงาน ก.ค.ศ. วันที่ 30 พฤษภาคม 2567

สถานศึกษาขนาดเล็ก: จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา

สถานศึกษาขนาดกลาง: จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 120 – 719 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่: จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 720 – 1,679 คน

สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ: จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ 2) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ และ 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ปีการศึกษา 2560 จำนวน 196 คนโดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน จากนั้นสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้นแล้วทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา .960 และค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .965 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันสหสัมพันธ์พหุคูณ และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ณัฐกิตติ์ เป็รื่องวิทยากุล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดนนทบุรี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาการดำเนินงานการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน

เป็นทีมของครูกับการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามได้รับกลับคืน จำนวน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.06 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ทัศนีย์ ลูกโม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แนวคิดของสโตรฮ์นอร์ทกราฟท์และเนลลี กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันทน้ำ จำนวน 108 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน ผู้วิจัยนำมาสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารในทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .016 การทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S_6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) ด้านการมีส่วนร่วม (S_5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22786$

วรุฒิ จิรสุจริตธรรม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ประชากร คือ ครูในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 600 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

กิงกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และขนาดโรงเรียน ในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าที ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจ อยู่ในระดับมาก

นิตยา เปี่ยมพิชนะ (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา และ 3) ตัวแปรทำนายภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงทำนายหรือการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 337 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมพันธสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ และหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 344 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 80 คน และครูผู้สอนจำนวน 264 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ การทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

พิรวัฒน์ ทองเพชร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายเพื่อ เปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน และหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 356 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 89 คน หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ 89 คน และครูผู้สอน จำนวน 178 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 360 คน ได้จากการสุ่มแบบชั้นแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ทงศ์ รักษาศิริ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 361 คน โดยการเทียบตารางของเครชีและมอร์แกน และวิธีการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.99 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จำนวน 320 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 การวิจัยนี้เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเขตการศึกษาพื้นที่การควบคุมถนนปทุมธานี เขต 1 และ 2) การศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างและการวิจัยรวมถึงครูในโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาธรรมปทุมธานี เขต 1 ปริมาณ 312 คน โดยแกนสำรวจแบบกลุ่มผู้นำข้อมูลในองค์กรเชิงลึก เข้มข้น ผู้บริหารสถานตำแหน่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี 1 ประเภท 5 คน โดยทำหน้าที่เลือกแบบเจาะลึกเทคโนโลยีสารสนเทศและรายงานการสำรวจส่วนต่าง ๆ รวมถึง

ค่าความเข้มข้นของการศึกษาวิจัยส่วนมาตรฐานและวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก

วนิดา เชื้อคมตา (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน ครูผู้สอน จำนวน 269 คน จากจำนวน 70 โรงเรียน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และมอร์แกน และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง 0.48-0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ เพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

ศุรางค์รัฐปรัชญา ปะดาทะยัง (2566) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 จำนวน 335 คน การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปเครชี และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.983 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนบ้านคลองวาฬจำนวน 18 คน (ไม่รวมผู้วิจัย) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 1 คน ข้าราชการครูจำนวน 13 คน พนักงานราชการครูจำนวน 1 คน และครูอัตราจ้าง จำนวน 3 คน ทั้งนี้โดยใช้ประชากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็น และแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 340 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 70 คน และครูผู้สอน จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.891 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.315-0.857 ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.821 และค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.324-0.892 สถิติที่ใช้

ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, One-Way ANOVA, ค่าสหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากอันดับแรก คือ ด้านการนิเทศ

อิงอร บัวขจร (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 จำนวน 167 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด

อ้อยทิพย์ ไทยน้อย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 จำนวน 297 คน มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 282 คิดเป็นร้อยละ 94.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวม

อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ศุภลักษณ์ รัตนบุร (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ปีการศึกษา 2566 จำนวน 275 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ .980 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครู มีค่าเท่ากับ .977 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก

สุดารัตน์ ศรีโยหะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม การวิจัยครั้งนี้ ภายใต้งานวิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร มี 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัย จำนวน 10 แหล่ง เพื่อวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนและคัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 50 ขึ้นไป และขั้นตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือ ได้แก่ แบบสังเคราะห์เอกสารและแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิชาการ

มีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้ระบบการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำหรับใช้ในการวางแผนให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการด้านวิชาการ และการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยต่างประเทศ

Mickey (2000) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการในเรื่องของของวิธีการที่บริหารสถานศึกษาในท้องถิ่นใช้ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดกลาง จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการใช้วิธีเชิงระบบในการปรับโครงสร้างการทำงานให้รับรู้ถึงความสำคัญในอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ หรือบทบาทที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง และพบว่า ภาวะผู้นำแบบร่วมกันทำงานเป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มีความสำเร็จสูงในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของผู้บริหารสถานศึกษา จะสนับสนุนการสร้างทีมงาน และความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน นอกจากนั้นยังคงคำนึงถึงความปลอดภัย กฎระเบียบ และบรรยากาศในการทำงาน ผู้บริหารจะช่วยพัฒนาศักยภาพซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลามาก ต้องอาศัยการวางแผนและการจัดการที่ดี อาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่มีความสามารถ ผู้ที่อำนวยความสะดวกและคอยกระตุ้น รวมทั้งจะต้องเต็มใจในการสละอำนาจและยอมรับบทบาทใหม่จากผู้ร่วมงานหรือครูในสถานศึกษานั้น ๆ

Quah (2011) ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศมาเลเซีย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษา คือ ตรวจสอบบทบาทความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และขอบเขตประสบการณ์ โดยครูใหญ่ของประเทศมาเลเซีย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างระดับของการเป็นผู้นำทางวิชาการและระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน PIMRS แบบสอบถามปรับจาก Hallinger (1987) และการจ้างงานการศึกษาครั้งนี้ใช้ครู จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่ในประเทศมาเลเซียที่ประสบความสำเร็จต้องดำเนินการ 7 มิติ ของบทบาทควรเป็นผู้นำทางวิชาการ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนนั้น ดังนั้น บทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญในการผลิตผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นในโรงเรียน

Gentilucci & Muto (2007) ได้ศึกษา ความคิดเห็นของนักเรียนว่าผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติอย่างไรที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร

โรงเรียน มีผลโดยตรงและสูงมาก พฤติกรรมส่วนหนึ่ง ได้แก่ การเข้าหาได้ง่าย การเข้าสังเกตการณ์ในห้องเรียน การเข้าเยี่ยม และพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการที่ผู้บริหารทำเหมือนว่าเป็นครูคนหนึ่ง

Matthews (2007) ได้ศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติการประเมินของครู ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ข้อมูลที่ได้จากการเขียนตอบคำถามปลายเปิด จากการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างปฏิบัติการประเมินของครู และภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยวัดจากการพัฒนาการสอนและการพัฒนาหลักสูตรการปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญ คือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนโดยวัดจากการพัฒนาการสอน และการพัฒนาหลักสูตร การปฏิบัติในการประเมินเรื่องหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่ามีนัยสำคัญ คือ การร่วมมือโดยอาศัยการประเมินซึ่งเป็นกระบวนการที่ครูและผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินเพื่อวางแผนการสอนและอธิบายผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Dennis (2009) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของหัวหน้าสถานศึกษากับการรับรู้ของครูในพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเซาท์แคโรไลนา กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่สอนในวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมาก กับโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จน้อย ผลจากการศึกษา พบว่า การรับรู้ของหัวหน้าสถานศึกษาในการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการรับรู้ของครูในพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

McCarthy (2009) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของโรงเรียนมัธยมทางตะวันออกเฉียงใต้ รัฐเพนซิลเวเนีย ได้ศึกษาจากพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการในสามมิติ คือ การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา การจัดการเรียนการสอน และการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการกับความก้าวหน้าประจำปี มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญ

Hall & Robert (1999) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีม ในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้านการศึกษา และความต้องการด้านการพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์ใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนงาน

ร่วมกันนั้น เป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่า ในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผน กระบวนการเพื่อนต่อทีมงานและนโยบายของทางโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐาน ของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและ เป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้อง เสนอการเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Katzenbach (1997) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ระดับสูง (Top Management Team) ผลการวิจัยพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจาก ความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

David (1977) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยการ สัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การสร้างทีมเป็นกระบวนการที่ ต่อเนื่อง กิจกรรมการสร้างทีมเกิดขึ้นตลอดวัน มีการสร้างทีมตลอดปี การสร้างทีมงานต้องการเวลา ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนอกเวลาเรียนปกติ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างทีมงาน กระบวนการและผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ากับผลจากงานวิจัยของคน การสร้างทีมงานเป็น ประสบการณ์ที่มีคุณค่าจากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานการทำงาน

Victor (2014) ได้ศึกษา การบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครู และผู้อำนวยการโรงเรียน: กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวเนจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ ของงานวิจัยนี้ คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของ ครูประถม จำนวน 40 คน จาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมใน เชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกันโอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่าง ต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วน ยังขาดความรู้และทักษะ ที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิกส่งผลในเชิงบวกกับ คุณภาพของการสอน เมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกัน และมีการสนับสนุนซึ่งกัน และกัน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร

ต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานวิชาการ มีความสามารถในการบริหารงาน ซึ่งการบริหารเป็นความสามารถทางพฤติกรรมในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่จะสร้างสรรค์ให้เกิดคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการสถานศึกษา

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูสามารถสรุปได้ดังนี้

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านการนิเทศ ผู้วิจัยได้ได้แนวคิดของ จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์, (2565); มะไซดี อับดุลกอเดร์, (2565); สุธารส ไชยศิลป์, (2566); วณิดา เชื้อคมตา, (2566); เรืองฤทธิ์ คำห่ม, (2565); สมเดช ไสสิน, (2565); กฤษฎ์ น้อยแก้ว, (2566); กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, (2565); ปิยพร บุญใบ, (2563); Cell, (2001); Krung, (1992); Hallinger & Murphy, (1985)
2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แนวคิดของ จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์, (2565); มะไซดี อับดุลกอเดร์, (2565); กิตติคุณ รักษาพล, (2564); เรืองฤทธิ์ คำห่ม, (2565); สมเดช ไสสิน, (2565); กฤษฎ์ น้อยแก้ว, (2566); กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, (2565); ปิยธิดา ทาปลัด, (2561); Krung, (1992); Weber, (2002); Hallinger & Murphy, (1985)
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้แนวคิดของ สุธารส ไชยศิลป์, (2566); วณิดา เชื้อคมตา, (2566); กฤษฎ์ น้อยแก้ว, (2566); กิตติคุณ รักษาพล, (2564); ปิยพร บุญใบ, (2563); Krung, (1992); Glickman, (2007); Hallinger & Murphy, (1985)
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ผู้วิจัยได้แนวคิดของ วณิดา เชื้อคมตา, (2566); เรืองฤทธิ์ คำห่ม, (2565); สมเดช ไสสิน, (2565); กฤษฎ์ น้อยแก้ว, (2566); กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, (2565); ปิยพร บุญใบ, (2563); Krung, (1992); Hallinger & Murphy, (1985)
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แนวคิดของ จิราภรณ์ วาสเอื้อวงศ์, (2565); สมเดช ไสสิน, (2565); กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ, (2565); เรืองฤทธิ์ คำห่ม, (2565); กิตติคุณ รักษาพล, (2564)

การทำงานเป็นทีมของครู

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้แนวคิดของ ภาณุวัฒน์ พัฒนา, (2565); นัฐธิดา วงษ์รอด, (2560); สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, (2563); พัสซ์พิชญ์ ศิลาสุวรรณ, (2564); นันทน์ภัส พิมพ์ภักติกุล, (2565); รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ, (2565); ชูดาพร นพแก้ว, (2560); วณิดา ศรีนวล, (2560); อธิกุล

กุลนรัตน์, (2566); เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง, (2562); นางลักษณ์ จรรย์านวัฒน์, (2558); กิตติคุณ รักษาพล, (2564)

2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยได้แนวคิดของ กิตติคุณ รักษาพล, (2564); อธิกุล กุลนรัตน์, (2566); วนิดา ศรีนวล, (2560); วิศฐา ฤชาวดี, (2564); รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ, (2565); สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, (2563); นัฐธิดา วงษ์รอด, (2560)

3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้แนวคิดของ นัฐธิดา วงษ์รอด, (2560); สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, (2563); วนิดา ศรีนวล, (2560); อธิกุล กุลนรัตน์, (2566); นางลักษณ์ จรรย์านวัฒน์, (2558); กิตติคุณ รักษาพล, (2564)

4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ผู้วิจัยได้แนวคิดของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, (2563); รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ, (2565); วิศฐา ฤชาวดี, (2564); กิตติคุณ รักษาพล, (2564); อธิกุล กุลนรัตน์, (2566); นางลักษณ์ จรรย์านวัฒน์, (2558)

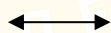
5. ด้านการประสานงาน ผู้วิจัยได้แนวคิดของ นันทน์ภัส พิมพ์กรกิติกุล, (2565); พัสวีย์พิชญ์ ศิลาสูวรรณ, (2562); เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง, (2562); ภาณุวัฒน์ พัฒนา, (2565); นนทวัตร ทาหอม, (2564)

6. ด้านการมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้แนวคิดของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, (2563); รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ, (2565); วิศฐา ฤชาวดี, (2564); อธิกุล กุลนรัตน์, (2566); กิตติคุณ รักษาพล, (2564)

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำยุคดิจิทัล

1. ด้านการนิเทศ
2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย
3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ
5. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา



การทำงานเป็นทีมของครู

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร
2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
5. ด้านการประสานงาน
6. ด้านการมีส่วนร่วม

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ประชากรในการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2567 (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มิถุนายน 25267 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1) จำนวน 25 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวนทั้งหมด 29 คน จำนวนครู 390 คน รวมทั้งสิ้น 419 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป Krejcie & Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 201 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนครูแต่ละสถานศึกษา

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

รายชื่อ สถานศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			ขนาด โรงเรียน
	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	
บ้านปางขอน	1	0	14	1	0	7	กลาง
บ้านจะคือ	1	0	14	1	0	7	กลาง
บ้านดู่ฯ	1	2	35	1	0	13	ใหญ่
บ้านแม่ข้าวต้ม	1	1	25	1	0	9	กลาง
ท่าสูด							
แม่ยาววิทยา	1	1	20	1	0	9	กลาง
บ้านรวมมิตร (รวมสาขา)	1	0	19	1	0	8	กลาง
ผาขาววิทยา (รวมสาขา)	1	0	22	1	0	8	กลาง
ชุมชนบ้านแม่ ข้าวต้มหลวง	1	0	14	1	0	5	กลาง
บ้านห้วย แม่เลี่ยม	1	0	16	1	0	7	กลาง
บ้านปางคึก	1	0	13	1	0	6	กลาง
แม่ม่อนวิทยา	1	0	16	1	0	8	กลาง
บ้านโป่งน้ำร้อน	1	0	11	1	0	5	เล็ก
บ้านห้วยดอย	1	0	14	1	0	7	กลาง
ดอยลานพิทย	1	0	14	1	0	7	กลาง
บ้านโล๊ะป่าตุม	1	0	14	1	0	7	กลาง
เวียงแก้ววิทยา	1	0	14	1	0	7	กลาง
บ้านดอน	1	0	14	1	0	7	กลาง
บ้านเวียงเดิม	1	0	13	1	0	6	เล็ก
บ้านทุ่งยั้งหัว	1	0	14	1	0	7	กลาง
ฝายวิทยา							
เวียงเชียงรุ้ง	1	0	12	1	0	6	เล็ก
วิทยา							
บ้านปางเคียน	1	0	15	1	0	7	กลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อ สถานศึกษา	จำนวนประชากร			จำนวนกลุ่มตัวอย่าง			ขนาด โรงเรียน
	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	ผู้อำนวยการ	รอง ผู้อำนวยการ	ครู	
บ้านป่าซาง	1	0	10	1	0	4	เล็ก
บ้านห้วยหมาก เอี้ยก	1	0	12	1	0	6	กลาง
บ้านกกน้อย วิทยา	1	0	12	1	0	6	กลาง
บ้านห้วยชมภู	1	0	13	1	0	8	กลาง
รวม	25	4	390	25	0	177	

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (2567ก)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานะภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (บุญธรรมกิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ผู้วิจัยได้พิจารณาจากองค์ประกอบและได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการนิเทศ

จำนวน 6 ข้อ

2. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

จำนวน 5 ข้อ

- | | |
|---|-------------|
| 3. ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา | |
| จำนวน 5 ข้อ | |

โดยกำหนดค่าน้ำหนักแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932)

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553) ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ผู้วิจัยได้พิจารณาจากองค์ประกอบและได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 6 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. ด้านการติดต่อสื่อสาร | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านการประสานงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านการมีส่วนร่วม | จำนวน 5 ข้อ |

โดยกำหนดค่าน้ำหนักแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1932)

ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการศึกษา วิเคราะห์ และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงได้ศึกษาข้อคำถามจากรายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู
2. กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการนิเทศ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 6 ด้าน 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการมีส่วนร่วม
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือให้ครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยรวบรวมข้อคำถาม และปรับปรุงให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์
5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยมี รายนามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ดังนี้
 - 6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ อาจารย์ประจำวิชาวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
 - 6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ รองผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยพะเยา
 - 6.3 นายกุลศ มีปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่จันวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ที่ได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยทำข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: index of item objective congruence) กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาข้อคำถามได้ดังนี้

ให้คะแนน +1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน 0 ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ให้คะแนน -1 ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถาม โดยพิจารณาจากข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความ สอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ค่า IOC ที่ได้ 0.973 อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา (สุรศักดิ์ อมรรตณศักดิ์, 2555) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

2. นำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยตอนที่ 2 ภาะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.965 โดยตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครู มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.975 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.962

3. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Google form เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ เพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้างนี้ โดยกำหนดการเก็บรวบรวมและขอรับคือใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบ Google form หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยตรวจสอบติดตามการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวน 201 ฉบับ ได้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน

5. นำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จ โดยดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปตอนที่ 1 ของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ความถี่และร้อยละ
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตรประมาณค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใดด้วยโปรแกรมสำเร็จ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ มาแปลความหมายรายชื่อ รายการและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale)
นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อทราบว่าการทำงานเป็นทีมของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับใด ด้วยโปรแกรมสำเร็จ
นำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม
การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่า
ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ซูศรี วงศ์รัตน์, 2553) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.51–0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01–0.50 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้สถิติในการศึกษา ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 การแจกแจงความถี่

1.2 ค่าร้อยละ

1.3 ค่าเฉลี่ย

1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

X แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 แทน ด้านการนิเทศ

X_2 แทน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

X_3 แทน ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

X_4 แทน ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

X_5 แทน ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

$X_{รวม}$ แทน ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

Y แทน การทำงานเป็นทีมของครู

Y_1 แทน ด้านการติดต่อสื่อสาร

Y_2 แทน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Y_3 แทน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

Y_4 แทน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

Y_5 แทน ด้านการประสานงาน

Y_6 แทน ด้านการมีส่วนร่วม

$Y_{รวม}$ แทน การทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวม

** แทน ผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นำเสนอได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 6 แสดงจำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	70	34.53
1.2 หญิง	131	65.17
รวม	201	100.00
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
2.1 ผู้บริหาร	26	12.94
2.2 ครู	175	87.06
รวม	201	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	154	76.62
3.2 ปริญญาโท	47	23.38
รวม	201	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี	64	31.84
4.2 ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี	66	32.84
4.3 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	71	35.32
รวม	201	100.00
5. ขนาดโรงเรียน		
5.1 ขนาดเล็ก	24	11.94
5.2 ขนาดกลาง	82	40.80
5.3 ขนาดใหญ่	13	6.47
รวม	201	100.00

จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 65.17 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 34.83 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นครู จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 87.06 และมีสถานภาพเป็นผู้บริหาร จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.94

จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 76.62 และระดับปริญญาโท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 23.38

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 35.32 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.84 และมีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 31.84 ตามลำดับ

จำแนกตามขนาดโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ขนาดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมาคือ ขนาดเล็ก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 และขนาดใหญ่ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการนิเทศ	4.49	0.61	มาก	4
2	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	4.50	0.63	มาก	3
3	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.61	มากที่สุด	2
4	ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ	4.47	0.68	มาก	5
5	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.52	0.66	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.50	0.64	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.64) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.51$, S.D.= 0.61) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการนิเทศ

ข้อ	ด้านการนิเทศ	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหาร กำกับ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงาน	4.56	0.56	มากที่สุด	1
2	ผู้บริหารสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ใกล้ชิดแก่ครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน	4.54	0.57	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารสร้างกำลังใจและชื่นชมครูที่มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานได้ดี	4.49	0.63	มาก	4
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำและแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.36	0.70	มาก	6
5	ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้และกิจกรรมเพิ่มเติมที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของครู	4.54	0.54	มากที่สุด	2
6	ผู้บริหารได้ดำเนินการสรุปผลการนิเทศงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน	4.43	0.65	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.49	0.61	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการนิเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร กำกับ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้และกิจกรรมเพิ่มที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของครู ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ใกล้ชิดแก่ครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.57) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำและแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

ข้อ	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดทิศทางและพันธกิจของสถานศึกษา	4.50	0.61	มาก	4
2	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	4.37	0.67	มาก	5
3	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับครู	4.52	0.63	มากที่สุด	3
4	ผู้บริหารวางแผนมาตรฐานทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.55	0.65	มากที่สุด	2
5	ผู้บริหารดำเนินการติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ	4.55	0.55	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย		4.50	0.63	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารดำเนินการติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ผู้บริหารวางแผนมาตรฐานทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับครู ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

ข้อ	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	4.52	0.61	มากที่สุด	2
2	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	4.52	0.63	มากที่สุด	3
3	ผู้บริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	4.51	0.55	มากที่สุด	4
4	ผู้บริหารสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ	4.44	0.59	มาก	6
5	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน	4.57	0.62	มากที่สุด	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
6	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา ค่านึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.50	0.67	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.51	0.61	มากที่สุด	

จากตาราง 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.61) ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ

ข้อ	ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทาง วิชาการ	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการ ปฏิบัติงานทางวิชาการของครูและบุคลากร	4.42	0.66	มาก	5
2	ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจระหว่าง ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้	4.45	0.64	มาก	4
3	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและ ห้องเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้	4.48	0.66	มาก	2
4	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร สำหรับพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	4.57	0.69	มากที่สุด	1
5	ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมบุคลากรและ นักเรียนที่มีผลงานดี	4.46	0.73	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.47	0.68	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมบุคลากรและนักเรียนที่มีผลงานดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางวิชาการของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ข้อ	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ผู้บริหารวางแผนและออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.44	0.63	มาก	6
2	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.55	0.66	มากที่สุด	2
3	ผู้บริหารติดตามผลและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	4.64	0.62	มากที่สุด	1
4	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.51	0.66	มากที่สุด	3
5	ผู้บริหารส่งเสริมหลักสูตรที่สะท้อนบริบทของสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจในพื้นที่	4.49	0.69	มาก	4
6	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานหรือหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายของสถานศึกษา	4.49	0.69	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.52	0.66	มากที่สุด	

จากตาราง 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตามผลและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารวางแผนและ

ออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.63) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม

ด้าน	การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.54	0.63	มากที่สุด	3
2	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.55	0.63	มากที่สุด	2
3	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.51	0.63	มากที่สุด	6
4	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.53	0.63	มากที่สุด	4
5	ด้านการประสานงาน	4.56	0.63	มากที่สุด	1
6	ด้านการมีส่วนร่วม	4.52	0.64	มากที่สุด	5
รวมเฉลี่ย		4.54	0.63	มากที่สุด	

จากตาราง 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) และด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อ	ด้านการติดต่อสื่อสาร	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมาชิกในทีมสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับงานและ ปัญหาอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา	4.44	0.63	มาก	4
2	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความเปิดกว้างใน การแสดงความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยน ข้อมูล	4.56	0.65	มากที่สุด	2
3	สมาชิกในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานได้ อย่างจริงจัง	4.64	0.61	มากที่สุด	1
4	สมาชิกในทีมมีแนวทางที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนสามารถแสดง ความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม	4.54	0.63	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.54	0.63	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนข้อมูล ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.65) สมาชิกในทีมมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับงานและปัญหาอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อ	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ	4.44	0.63	มาก	4
2	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และ ยุติธรรมต่อกันในทุกกระบวนการทำงาน	4.58	0.64	มากที่สุด	2
3	สมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุน และตั้งใจร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมาย	4.64	0.61	มากที่สุด	1
4	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึง ความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการ ทำงานร่วมกัน	4.53	0.64	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.55	0.63	มากที่สุด	

จากตาราง 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนและตั้งใจร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อกันในทุกกระบวนการทำงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.64) ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมาชิกในทีมส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน	4.41	0.63	มาก	4
2	บรรยากาศในทีมช่วยสนับสนุนความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันอย่างแท้จริง	4.56	0.64	มากที่สุด	2
3	การทำงานร่วมกันในทีมช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมและความสามัคคี	4.59	0.63	มากที่สุด	1
4	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความร่วมมือและการสนับสนุนกัน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น	4.50	0.63	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.51	0.63	มากที่สุด	

จากตาราง 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกันในทีมช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมและความสามัคคี ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ บรรยากาศในทีมช่วยสนับสนุนความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.64) สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความร่วมมือและการสนับสนุนกัน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

ข้อ	ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม	4.42	0.63	มาก	4
2	สมาชิกในทีมดำเนินงานโดยมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน	4.55	0.65	มากที่สุด	2
3	สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายรวม	4.63	0.61	มากที่สุด	1
4	สมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับเป้าหมายรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล	4.52	0.63	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.53	0.63	มากที่สุด	

จากตาราง 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายรวม ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมดำเนินงานโดยมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.65) สมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับเป้าหมายรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 ด้านการประสานงาน

ข้อ	ด้านการประสานงาน	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมาชิกในทีมวางแผนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย	4.46	0.63	มาก	4
2	สมาชิกในทีมหารือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน	4.59	0.64	มากที่สุด	2
3	สมาชิกในทีมประสานงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น	4.64	0.61	มากที่สุด	1
4	สมาชิกในทีมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีม	4.54	0.63	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.56	0.63	มากที่สุด	

จากตาราง 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมประสานงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมหารือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.64) สมาชิกในทีมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีม ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมวางแผนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	(n = 201)		แปลผล	ลำดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1	สมาชิกในทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ	4.41	0.64	มาก	4
2	สมาชิกในทีมมีบทบาทในทุกขั้นตอนของ การดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้น สุดท้าย	4.57	0.64	มากที่สุด	2
3	สมาชิกในทีมรับฟังและนำความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนางาน	4.61	0.62	มากที่สุด	1
4	สมาชิกในทีมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในทุกกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน	4.51	0.63	มากที่สุด	3
รวมเฉลี่ย		4.52	0.64	มากที่สุด	

จากตาราง 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมรับฟังและนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ สมาชิกในทีมมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.64) และสมาชิกในทีมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตาราง 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหาร (X)	การทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (Y)						
	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y _{รวม})
(X ₁)	0.699**	0.701**	0.702**	0.699**	0.699**	0.699**	0.701**
(X ₂)	0.609**	0.613**	0.613**	0.613**	0.613**	0.609**	0.613**
(X ₃)	0.718**	0.724**	0.719**	0.722**	0.722**	0.723**	0.723**
(X ₄)	0.671**	0.677**	0.677**	0.676**	0.676**	0.674**	0.677**
(X ₅)	0.954**	0.956**	0.953**	0.954**	0.954**	0.957**	0.957**
(X _{รวม})	0.853**	0.858**	0.856**	0.856**	0.856**	0.855**	0.857**

หมายเหตุ: ** P < 0.01

จากตาราง 20 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงขึ้นไป (r = 0.857) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วม (r = 0.957) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (r = 0.956) และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการประสานงาน (r = 0.954) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วม (r = 0.609)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า

ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายกับด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.609$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายกับด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.613$)

ทางการศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.677$)

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.954$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.956$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.953$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.954$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านการประสานงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.954$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.957$)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.957$)

บทที่ 5

บทสรุป

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

1.1 ด้านการนิเทศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร กำกับ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้ และกิจกรรมเพิ่มที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของครู และผู้บริหารสนับสนุน และให้คำแนะนำที่ใกล้ชิดแก่ครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำและแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารดำเนินการติดตามและประเมินผล

ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ รองลงมา คือ ผู้บริหารวางเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับครูตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

1.3 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ

1.4 ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ และผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมบุคลากรและนักเรียนที่มีผลงานดีตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางวิชาการของครูและบุคลากร

1.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารติดตามผลและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา และผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารวางแผนและออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประสานงาน รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์แต่ละด้านสรุปผล ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างจริงจัง รองลงมา คือ สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนข้อมูล และสมาชิกในทีมมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้สมาชิก

ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับงานและปัญหาอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา

2.2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนและตั้งใจร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมา คือ สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อกันในทุกกระบวนการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงความภักดีและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

2.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกันในทีมช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมและความสามัคคี รองลงมา คือ บรรยากาศในทีมช่วยสนับสนุนความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันอย่างแท้จริง และสมาชิกในทีมแสดงออกถึงความร่วมมือและการสนับสนุนกัน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน

2.4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายรวม รองลงมา คือ สมาชิกในทีมดำเนินงานโดยมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน และสมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับเป้าหมายรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม

2.5 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมประสานงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น รองลงมา คือ สมาชิกในทีมหารือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน และสมาชิกในทีมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมวางแผนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย

2.6 ด้านการมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สมาชิกในทีมรับฟังและนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนางาน รองลงมา คือ สมาชิกในทีมมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย และสมาชิกในทีมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงขึ้นไป สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กัน สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการประสานงาน ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายมีความสัมพันธ์กับด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันครูและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ครูมีมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดชัดเจนในด้านการปฏิบัติงาน และด้านวิชาการ อีกทั้งความสามารถทางวิชาการ มีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ หมั่นศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ในการบริหาร และพัฒนาตนเองให้สามารถเป็นที่ ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงาน เพราะการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ทางวิชาการ จะนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และจะช่วยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนที่สูงขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับ คุณลักษณะของตนเอง ให้สามารถเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้นำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ด้วย กระบวนการต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปานหทัย ธรรมรัตน์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรวัฒน์

ทองเพชร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการนิเทศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารกำกับ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงาน ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้และกิจกรรมเพิ่มที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาของครู ผู้บริหารสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ใกล้ชิดแก่ครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน และผู้บริหารให้คำแนะนำและแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอน ด้วยการส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากอันดับแรก คือ ด้านการนิเทศ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภลักษณ์ รัตนบุรี (2567) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารดำเนินการติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ผู้บริหารวางเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับครู และผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้นักเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ สุขสำราญ (2565) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการกำหนดพันธกิจ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิยดา เปี่ยมพีชนะ (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ผู้บริหารสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถพล ประเสริฐสังข์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัย วนิดา เชื้อคมตา (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมบุคลากรและนักเรียนที่มีผลงานดี และผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางวิชาการของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุฒินันท์ แสงสิริวัฒน์ (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์ (2562) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำ

ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารติดตามผลและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้บริหารวางแผนและออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรุฒิ จิรสุจริตธรรม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงอร บัวขจร (2566) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละองค์ประกอบ พบว่า ทุกองค์ประกอบมีภาวะผู้นำทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารและการจัดการหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด

2. การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่อครูให้ทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ปรึกษาหารือในการปฏิบัติงาน มีวิธีการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม การยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา ภัคดีเรือง (2566) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด และอภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างจริงจัง สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนข้อมูล สมาชิกในทีมมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม และสมาชิกในทีมสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับงานและปัญหาอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ลูกโม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเค็ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารในทีม อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลการวิจัย พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนและตั้งใจร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อกันในทุกกระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงความภักดีและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน และสมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาว ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานร่วมกันในทีมช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมและความสามัคคีบรรยากาศในทีมช่วยสนับสนุนความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันอย่างแท้จริง สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความร่วมมือและการสนับสนุนกัน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น และสมาชิกในทีมส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

อ้อยทิพย์ ไทน้อย (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกิตติ์ เป็รื่องวิทยากุล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดนนทบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.4 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายรวม สมาชิกในทีมดำเนินงานโดยมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน สมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับเป้าหมายรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล และสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ศรีโยหะ (2567) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด

2.5 ด้านการประสานงาน ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกในทีมประสานงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น สมาชิกในทีมหารือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน สมาชิกในทีมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีมงาน และสมาชิกในทีมวางแผนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงค์ รักษาศิริ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการประสานงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทยาพร ศรีมันตะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด

2.6 ด้านการมีส่วนร่วม ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สมาชิกในทีมรับฟังและนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนางาน สมาชิกในทีมมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย สมาชิกในทีมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน และสมาชิกในทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัตตา ภัคติเรือง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากที่สุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูเกิดความพยายามในการพัฒนาปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการประสานงาน และด้านการมีส่วนร่วม คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมต้องมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสองทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพของงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภครีรัฐปรัชญา ปะตาทะยัง (2566) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทนงค์ รักษาศิริ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ ส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนการเรียนรู้ ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
2. จากผลการวิจัย การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ย อยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น สมาชิกในทีมของบุคลากรครูควรให้การส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างกันบรรยากาศในทีม ช่วยสนับสนุนความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกัน อย่างแท้จริง การทำงานร่วมกันในทีมช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมและความสามัคคี
3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีม โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษามีความสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารควรให้การติดตามผล และดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดการรับฟังและนำ ความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
2. ผู้วิจัยควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำลักษณะอื่นของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาเขตอื่น
3. ผู้วิจัยควรศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตอื่นที่ใกล้เคียงกันเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). คู่มือขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580). สำนักพิมพ์
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษฎ์ น้อยแก้ว. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ
มีหลักกัลยาณมิตรธรรมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.
[วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- กาญจนา สังข์ผาด. (2559). การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่ายสังคมออนไลน์
สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- กาญจนา สุระคำ. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น
ทีมของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- กิงกาญจน์ สุขสำราญ. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มอำเภอปลวก
แดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเกริก].
- กิงแก้ว เพื่องศิลา. (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนวัดโพรงมะเดื่อ (ศรีวิทยาการ).
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- กิตติคุณ รักษาพล. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็น
ทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- กิตติทัช เขียวฉ้วน. (2560). การทำงานเป็นทีมสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน. วารสารวิทยาลัย
ดุสิตธานี, 11(1), 335-370.

- กิตติภพ ถาวร. (2559). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการแบบทีมงานในการพัฒนามาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนชุมชนเทศบาล 3 (พินิจพิทยานุสรณ์) สังกัดเทศบาลนครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ชนิดรา ตันสอน และสมกุล ถาวรกิจ. (2565). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(2), 260-265. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jsr/article/view/250110/174642>
- ข้าวทิพย์ ทีสุกะ. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- จันทร์จิรา จิตนาสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- จิราภรณ์ วาสอึ้งวงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- จิราวรรณ อนันตพัฒน์ และคันสนีย์ จะสุวรรณ์. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *Proceeding National & International Conference*, 2(4), 1044.
- จีระยุทธ พุทธรักษาพิทักษ์. (2564). จินตนาการใหม่กับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคโลกเปลี่ยน. *วารสารวิชาการแสงอีสาน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 18(1), 21-33.
- จุฑามาศ พันสุวรรณ. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลนครเชียงใหม่. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่].

- ชูดาพร นพเก้า. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสทวิทยาเขต 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12). ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการ Academic Leadership ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมศักดิ์การพิมพ์ กรุป.
- ชันคิม ลอร์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยม ในกรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา].
- ณัฐกิตติ์ เป็รื่องวิทยากุล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจังหวัดนนทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์].
- ทงศ์ รักษาศิริ. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร].
- ทศนีย์ ลูกโม. (2563). การทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาที่ 11 แก่งเตี้ง-หนองทันน้ำ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 2. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 290-304.
- ธนัชชา ชิตชม. (2564). รูปแบบการสื่อสารในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็น ทีมของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชน ABC ในจังหวัดสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ธีระพงษ์ สืบโสดา. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเบญจมราชูทิศ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- นงลักษณ์ จรรย์วัฒน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].

- นนทวัตร ทาหอม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].
- นันทน์ภัส พิมพ์กรกิตกุล. (2565). แนวทางการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์, 7(4), 13-26.
- นิตดา เปี่ยมพีชนะ. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 8(1), 252-269.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 5). เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช].
- บุญยัง วอนมะณี. (2560). การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบำรุงรักษาทางหลวง หมายเลข 8 เมืองคำเกิดแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ประจักษ์ เข้มไคร. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- ปรานอม จันทิมา, ไพโรภ รัตนชูวงศ์ และประเวศ เวชชะ. (2558). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, 17(8), 37-45.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2558). การบริหารงานวิชาการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). ศูนย์สื่อเสริม.
- ปานหทัย ธรรมรัตน์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

ปิยธิดา ทาปลัด. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนนิคมพัฒนาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระยอง เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].

ปิยพร บุญใบ. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

ปิยรัตน์ ณ นคร และสุตาพรทองสวัสดิ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสตูล. วารสารการประชุมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, 1(1), 1676-1690.

ปิยะวรรณ แววรรณจิตต์. (2562). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตทุ่งครุ. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 15(29), 1-10.

บุญยวีร์ นามปวน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการดำเนินการ นิเทศภายในโรงเรียน. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 3(2), 58-59.

เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล. (2564). การสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง.
<https://moneyandbanking.co.th/2021/15534/>

พัสวีย์พัญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].

พิชญ์พิมล สุนทวงค์. (2565). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษามหาสารคาม. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม].

- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). *ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร การพัฒนาสังคม, 2(1), 20-29.*
- พีรวัฒน์ ทองเพชร (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- พุดินันท์ แสงสิริวัฒน์. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- เพ็ญภา พลัฒิม. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง. (2560). *การศึกษากการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- ภาณุวัฒน์ พัฒนา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2557). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. มนต์รี.
- มณีนัดน์ พันธแก่น. (2558). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- มะไซดี อับดุลกอเดร. (2565). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นราธิวาส*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].

- รดาชม พรหมนิवास. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา].
- รัชนิ สุตตาชาติ. (2559, 17 มิถุนายน). แรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กร โรงเรียน เอกชน อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา [Paper presentation]. การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัย ใช้องค์ความรู้ สู่ความยั่งยืน, วิทยาลัยนครราชสีมา.
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- รุจิร ภูสาร และกัลยมน อินทุสุต. (2558). การบริหารจัดการสถานศึกษา. มิตรภาพการพิมพ์และสตีวดีโอ.
- เริงฤทธิ์ คำหมู่. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ลัดดา เพ็งผล. (2558.) แนวทางการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- ลำเทียน ฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- วนิดา เชื้อคมตา. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- วนิดา ศรีนวล. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี].
- วรวิมล จิรสุจริตธรรม. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(2), 204-219.

- วรินทร์ รองกลัด. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องดื่มและอาหารแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- วันทยาพร ศรีมันตะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนา. (2562). การจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างจิตนวัตกรรม. ศูนย์ผู้นำนวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิเชียร ทองคลี. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 13(3), 239-248.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- วิศฐา ฤชาวดี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการทำงานร่วมกันขององค์กร กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกรมสรรพากร (สำนักงานใหญ่). [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- วีรวัฒน์ การณวงษ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- ศราวุธ ทองอากาศ. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน จังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- ศศิธร สุขศิริ. (2559). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนเตรียมอำเภอบางพลีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- ศิริพงษ์ กลั่นโพธิ์. (2564). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

- ศุภลักษณ์ รัตนบุรี. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 18(1), 36–50.
- ศุรางค์รัฐปรีชา ปะดาทะยัง. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 17(2), 436-451.
- สมเดช ไสสิน. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สารินทร์ เอี่ยมครอง. (2561). แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในจังหวัดชัยนาทสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. วี ที ซี.คอมมิเนชั่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2567ก). แผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2567 พ.ศ. 2566– 2567. สำนักพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. (2567ข). รายงานผลการดำเนินงานปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. สำนักพิมพ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2552). การจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลายและการศึกษาที่มีความเท่าเทียม: แนวทางการพัฒนาและประเมินผล. สำนักพิมพ์สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุพรรณบุรี].

- สุดารัตน์ ศรีโยหะ. (2567). การศึกษาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. *Journal of MCU Haripunchai Review*, 8(1), 237-252.
- สุทัตตา ภัคดีเรือง. (2566). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- สุธารส ไชยศิลป์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยพะเยา].
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร (2559). การบริหารงานสื่อสารมวลชน. ประสิทธิภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). เทคนิคทางสถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อนุวัฒน์ ทศบุตร. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อรรถพล ประเสริฐสังข์. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อ้อยทิพย์ ไทยน้อย. (2566). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].

- อัศนีย์ สุกิจใจ. (2560). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงวิชาการตามหลักพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนวิถิพุทธ ในจังหวัดนครสวรรค์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาคุษฎิบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- อิงอร บัวขจร. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- อิตติขาม เจะหะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา].
- อิสระ ขอนบุรี. (2563). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมภาวะผู้นำทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 18(80), 80-89.
- อุมาพร ชินแสน. (2559). การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน สำหรับสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- Armandi, B., Oppedlsano, J, & Sherman, H. (2003). Leadership theory and practice: a case in point. *Management Decision* 41(10), 1076-1088.
- Chell, J. (2001). Introducing Principals to the Role of Instructional Leadership. *SSTA Research Centre Report*, 27(3), 1-10.
- Cunningham, W. G., & Cordeiro, P. A. (2009). *Educational leadership: a problem-based approach*. Allyn & Bacon.
- David J. H. (1977). *Team building in an Elementary School: A Descriptive Case Study*. [Unpublished Doctoral dissertation, Virginia Polytechnic Institute and State Universityin].
- Dennis, K. (2009). *Mass communication theory: foundations, ferment, and future*. Wadsworth.
- Gentilucci, W., & Muto, R. L. (2007). *Lessons from the cyberspace classroom: The realities of online teaching*. Jossey-Bass.
- Glickman, C. D. (2007). *Super vision and instructional leadership: A developmental approach* (7th ed.). Pearson.

- Gupton, T. (2010). *Organizational: Behavior, Structure, Process; Behavior, Dallas*. Business Publication.
- Hall, D., & Robert, W. (1999). The use of dual planning period of middle school team. *Dissertation abstract international*, 59(9), 3003-A.
- Hallinger, P. & Murphy, J. (1985) Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*, 86, 217-247.
<http://dx.doi.org/10.1086/461445>
- Jaffe, D. T. & Scott, C. D. (1988). *Take this job and love it*. Simon & Schuster.
- Jazzar, M., & Algozzine, B. (2007). *Keys to Successful 21st Century Educational Leadership*. Pearson.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (2003). *Joining Together: Group Theory and Group Skills* (7th ed.). Peason Education.
- Katzenbach, I., R. (1997). The Myth of the Top Management Team (Performance Issue in Workgroup), *Harvard Business Review*, 2(4), 34-54.
- Kotter, J. P.(1996). *Leader Chang*. Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Mogan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-609.
- Kruq, S. (1992). Instructional Leadership: A Constructivist Perspective. *Educational Administration Quarterly*, 28(3), 430-443.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(40), 55.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2001). *Leadership: Theory, application, and skill development* (2nd ed.). South-Western College Publishing.
- Matthews. G. (2007). *Research for educational communications and technology: project of the association for educational communications and technology*. Macmillan Library References.
- McCarthy, M. J. (2009). *Teachers' perception of high school principals' leadership behaviors using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) status in high poverty suburban he school districts located in south-eastern Pennsylvania*. [Unpublished Doctoral dissertation, Saint Joseph's University].

- Mickey, B. H. (2000). *Instructional leadership: A vehicle for one urban principal to Effective pedagogical restructuring in a Middle School*. [Unpublished Doctoral dissertation, Temple University].
- Murphy, K. J., & Kevin, O. (1999). *Handbook of Labor Economics*. [n.p.].
- Nolan, R. L. (1997). *The management of information systems: The role of the executive*. MIT Press
- Quah, C. S. (2011). Instructional Leadership among Principals of Secondary Schools in Malaysia. *International Research Journals*, 2(12), 1784-1800.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Organizational behavior* (12th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Romig, D. (1996). *Breakthrough Teamwork: Out Standing Result Using Structured Teamwork*. Irwin.
- Victor, J. P. (2014). *How do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge, District, Uganda*. [Unpublished Doctoral dissertation, University of South Africa.].
- Weber, J. (1996). *Max The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Charles Scribner's Sons.
- Yukl, G. A. (2010). *Leadership in Organization*. Prentice-hall.
- Yukl, G., & Mahsud, R. (2010). Why flexible and adaptive leadership is essential. *Consulting Psychology Journal*, 62(2), 81.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
2. นายกุศล มีปัญญา
สถานที่ทำงาน โรงเรียนแม่จันวิทยาคม
วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน
วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
วุฒิการศึกษา กศ.ม.การบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา



ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC

ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

คำชี้แจง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

อธิบายความหมาย ดังนี้

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา	+1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริง
ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา	0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้น ๆ ตรงเนื้อหาจริงหรือไม่
ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา	-1	หมายถึง	แน่ใจว่าข้อความนั้น ๆ ไม่ตรงเนื้อหา



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ต่อแบบสอบถามภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
ด้านการนิเทศ						
1.	ผู้บริหาร กำกับ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบ งานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและแผนงาน	0	1	1	2	1
2.	ผู้บริหารสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ใกล้ชิดแก่ ครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน	1	1	1	3	0.67
3.	ผู้บริหารสร้างกำลังใจและชื่นชมครูที่มีความ มุ่งมั่นและปฏิบัติงานได้ดี	1	1	1	3	1
4.	ผู้บริหารให้คำแนะนำและแนวทางการพัฒนา การเรียนการสอนด้วยการส่งเสริมความร่วมมือ และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	1	1	1	3	1
5.	ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้และกิจกรรม เพิ่มที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อสนับสนุน การพัฒนาของครู	0	1	1	2	1
6	ผู้บริหารได้ดำเนินการสรุปผลการนิเทศงาน อย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียน การสอน	1	1	1	3	0.67
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย						
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและ บุคลากรในการกำหนดทิศทางและพันธกิจของ สถานศึกษา	0	1	1	2	0.67
8.	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมุ่งเน้นการพัฒนาการ เรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทาง การศึกษา	1	1	1	3	1

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
9.	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับครู	0	1	1	2	0.67
10.	ผู้บริหารวางเกณฑ์มาตรฐานทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	1	1	1	3	1
11.	ผู้บริหารดำเนินการติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ	1	1	1	3	1
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
12.	ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง	0	1	1	2	0.67
13.	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ	0	1	1	2	0.67
14.	ผู้บริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน	1	1	1	3	1
15.	ผู้บริหารสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ	1	1	1	3	1
16.	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน	1	1	1	3	1
17.	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	3	1
ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ						
18.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางวิชาการของครูและบุคลากร	1	1	1	3	1

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
19.	ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้	1	1	1	3	1
20.	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและ ห้องเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้	1	1	1	3	1
21.	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากร สำหรับพัฒนาแหล่งการเรียนรู้	1	1	1	3	1
22.	ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมบุคลากรและ นักเรียนที่มีผลงานดี	1	1	1	3	1
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
23.	ผู้บริหารวางแผนและออกแบบหลักสูตร ที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	1	1	1	3	1
24.	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	3	1
25.	ผู้บริหารติดตามผลและดำเนินการปรับปรุง หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1
26.	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	3	1
27.	ผู้บริหารส่งเสริมหลักสูตรที่สะท้อนบริบทของ สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจในพื้นที่	1	1	1	3	1
23.	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานหรือ หลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับวิสัย ทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา	1	1	1	3	1
ค่า IOC เฉลี่ยรวม						0.973

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ต่อแบบสอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	0	1	2	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1	ใช้ได้
9	1	1	1	3	0.67	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
13	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
14	1	1	1	3	1	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
25	1	1	1	3	1	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	ใช้ได้
ค่า IOC เฉลี่ยรวม						ใช้ได้



แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
 ต่อแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1	ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ	1	1	1	3	1
2	ท่านมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1
3	ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
4	ท่านเกิดความภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
5.	สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1
6.	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อกันในทุกกระบวนการทำงาน	1	1	1	3	1
7.	สมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนและตั้งใจร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	3	1
8.	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงความรักดีและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน	0	1	1	2	0.67
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
9.	สมาชิกในทีมส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน	1	1	1	3	1

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
10.	บรรยากาศในทีมช่วยสนับสนุนความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันอย่างแท้จริง	1	1	1	3	1
11.	การทำงานร่วมกันในทีมช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมและความสามัคคี	1	1	1	3	1
12.	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความร่วมมือและการสนับสนุนกัน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น	0	1	1	2	0.67
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน						
13.	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม	1	1	1	3	1
14.	สมาชิกในทีมดำเนินงานโดยมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน	0	1	1	2	0.67
15.	สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายรวม	1	1	1	3	1
16.	สมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับเป้าหมายรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล	1	1	1	3	1
ด้านการประสานงาน						
17.	สมาชิกในทีมวางแผนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย	1	1	1	3	1
18.	สมาชิกในทีมหารือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน	1	1	1	3	1
19.	สมาชิกในทีมประสานงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น	1	1	1	3	1
20.	สมาชิกในทีมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีม	1	1	1	3	1

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครู	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC
		1	2	3		
ด้านการมีส่วนร่วม						
21	สมาชิกในทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ	1	1	1	3	1
22.	สมาชิกในทีมมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย	1	1	1	3	1
23.	สมาชิกในทีมรับฟังและนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนางาน	1	1	1	3	1
24.	สมาชิกในทีมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	1	1	1	3	1
ค่า IOC เฉลี่ยรวม						0.973

ตารางแสดงค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ต่อแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1	ใช้ได้
8	0	1	1	2	0.6	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1	ใช้ได้
12	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1	ใช้ได้
14	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1	ใช้ได้
20	1	1	1	3	1	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
25	1	1	1	3	1	ใช้ได้
ค่า IOC เฉลี่ยรวม						ใช้ได้



ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับ

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง แบบประเมินเพื่อการวิจัยสำหรับการวิจัยฉบับนี้กำหนดไว้ 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการนิเทศ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ด้านการประสานงาน และ 6) ด้านการมีส่วนร่วม

แบบสอบถามฉบับนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความจริงเพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามจะใช้สำหรับงานวิจัยเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติงานและสถานภาพทางราชการของท่าน ผลการตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวสงกรานต์ ธิยะคำ

นิสิตปริญญาโทหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่เห็นตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ
☐ ชาย
☐ หญิง
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
☐ ผู้บริหาร
☐ ครู
3. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ ปริญญาโท
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
☐ ประสบการณ์ทำงาน 1 – 5 ปี
☐ ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี
☐ ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
5. ขนาดโรงเรียน
☐ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 119 คนลงมา
☐ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนนักเรียน ระหว่าง 120 ถึง 719 คน
☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ระหว่าง 720 ถึง 1,679 คน
☐ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการนิเทศ 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย 3) ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 4) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ 5) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุด เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 28 ข้อ ความหมายของระดับคะแนน คือ

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

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ						
0	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทราบ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการนิเทศ						
1	ผู้บริหาร กำกับ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบงานวิชาการของสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนงาน					
2	ผู้บริหารสนับสนุนและให้คำแนะนำที่ใกล้ชิดแก่ครู เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน					
3	ผู้บริหารสร้างกำลังใจและชื่นชมครูที่มีความมุ่งมั่นและปฏิบัติงานได้ดี					
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำและแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนด้วยการส่งเสริมความร่วมมือและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
5	ผู้บริหารจัดหาแหล่งข้อมูลความรู้และกิจกรรมเพิ่มที่หลากหลายและเหมาะสม เพื่อสนับสนุนการพัฒนาของครู					
6	ผู้บริหารได้ดำเนินการสรุปผลการนิเทศงานอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน					
ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย						
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการกำหนดทิศทางและพันธกิจของสถานศึกษา					
8	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูมุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา					
9	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนสำหรับครู					
10	ผู้บริหารวางแผนมาตรฐานทางวิชาการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
11	ผู้บริหารดำเนินการติดตามและประเมินผลตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ					
ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
12	ผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสถานการณ์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารมีการวางแผนร่วมกับครูในการพัฒนาหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ					
14	ผู้บริหารจัดการหลักสูตรให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน					
15	ผู้บริหารสนับสนุนการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและมีความน่าเชื่อถือ					
16	ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะอย่างรอบด้าน					
17	ผู้บริหารมุ่งเน้นให้จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนบรรลุผลตามมาตรฐานการศึกษา คำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ					
ด้านส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ						
18	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานทางวิชาการของครูและบุคลากร					
19	ผู้บริหารส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้					
20	ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียนให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้					
21	ผู้บริหารสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรสำหรับพัฒนาแหล่งการเรียนรู้					
22	ผู้บริหารให้กำลังใจและชื่นชมบุคลากรและนักเรียนที่มีผลงานดี					
ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา						
23	ผู้บริหารวางแผนและออกแบบหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
24	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารติดตามผลและดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง					

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
27	ผู้บริหารส่งเสริมหลักสูตรที่สะท้อนบริบทของสังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจในพื้นที่					
28	ผู้บริหารปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานหรือหลักสูตรแกนกลางให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ทัศน์เป้าหมายของสถานศึกษา					



ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การมีเป้าหมายร่วมกัน 5) ด้านการประสานงาน 6) ด้านการมีส่วนร่วม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

ในการตอบคำถามโปรดทำเครื่องหมาย (✓) ตามที่ท่านได้พิจารณาในช่องขวามือ คือ ช่องระดับคะแนน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง หรือความเป็นจริงมากที่สุดเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 24 ข้อ

ความหมายของระดับคะแนน คือ

5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในน้อยน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
0.	ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมายวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ท่านทำเครื่องหมาย (✓) ในช่องระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาประชุมและชี้แจงเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบอยู่ในระดับมากที่สุด

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1	สมาชิกในทีมสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับงานและปัญหาอย่างชัดเจนและตรงไปตรงมา					
2	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนข้อมูล					
3	สมาชิกในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างจริงจัง					
4	สมาชิกในทีมมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเท่าเทียม					
ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
5	สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ					
6	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความซื่อสัตย์และยุติธรรมต่อกันในทุกกระบวนการทำงาน					
7	สมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนและตั้งใจร่วมกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
8	ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงความภาคภูมิใจและความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกัน					
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
9	สมาชิกในทีมส่งเสริมความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างกัน					
10	บรรยากาศในทีมช่วยสนับสนุนความเป็นมิตรและการช่วยเหลือกันอย่างแท้จริง					
11	การทำงานร่วมกันในทีมช่วยเสริมสร้างความสนิทสนมและความสามัคคี					
12	สมาชิกในทีมแสดงออกถึงความร่วมมือและการสนับสนุนกัน เพื่อให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน						
13	สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม					
14	สมาชิกในทีมดำเนินงานโดยมุ่งเน้นไปสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน					
15	สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเพื่อสนับสนุนเป้าหมายรวม					
16	สมาชิกในทีมให้ความสำคัญกับเป้าหมายรวมของทีมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนบุคคล					
ด้านการประสานงาน						
17	สมาชิกในทีมวางแผนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบาย					
18	สมาชิกในทีมหารือกันอย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาและปรับปรุงงาน					
19	สมาชิกในทีมประสานงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น					
20	สมาชิกในทีมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีม					
ด้านการมีส่วนร่วม						
21	สมาชิกในทีมเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจ					
22	สมาชิกในทีมมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย					
23	สมาชิกในทีมรับฟังและนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะไปใช้ในการพัฒนางาน					
24	สมาชิกในทีมสนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	สงกรานต์ ธิยะคำ
วัน เดือน ปี เกิด	14 เมษายน 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2547 วท.บ. (สัตวศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	42 หมู่ 10 ตำบลป่าซาง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	สงกรานต์ ธิยะคำ และธารารัตน์ มาลัยเถาว์. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต, 25(2).
รางวัลที่ได้รับ	-