

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิและข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 หลักการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา
 - 1.5 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.6 การวัดการทำงานเป็นทีมและเครื่องมือที่ใช้วัด
2. การบริหารงานวิชาการ
 - 2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ
 - 2.3 หลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
 - 2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ
3. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม เป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการ

ทำงานนั้นไม่ได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากพลังของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยอาศัยความร่วมมือกันในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงและต่อเนื่องในทุกขั้นตอน ทำให้สมาชิกทีมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อการทำงานของทีมงาน สามารถเสริมสร้างการทำงานให้มีระบบ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดเป็นพลังความสามัคคีในการทำงานขององค์กร มีความพร้อมในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่คุณภาพของการทำงานได้ โดยผู้วิจัยได้เสนอแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบด้วย ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีความสำคัญ และองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาคำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

วู้คค็อก (Woodcock. 1989 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพังและยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงาน

สมชาติ กิจขรรจง (2540 : 197) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการประสานงานกัน ร่วมมือกัน สามัคคีกัน มีเป้าหมายร่วมกันและเชื่อใจกัน

สุรวัดน์ ชมพูพงษ์ (2540 : 98) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลายๆคนทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนสมาชิกมีปฏิริยาการรับรู้ต่อการทำงานร่วมกัน

นราธร เทพกิจ (2542 : 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยบรรลุวัตถุประสงค์ 2 หลัก คือ งานได้ผล คนพอใจ

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542 : 230) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วย เพื่อนร่วมงานและหัวหน้า แต่ยังมีทีมงานบางทีมที่มีความสัมพันธ์ชั่วคราวตามลักษณะของงานที่ทำ เช่น การทำงานบางกลุ่มที่มีคนมารวมกันเพื่อทำงานใดงานหนึ่งให้สำเร็จ ล่วงไป เมื่องานนั้นเสร็จสิ้นลงแล้วทีมงานนั้นก็สลายตัวไป

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2543 : 161) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การปฏิบัติงานของคนในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีผู้ร่วมงานตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันทำงาน

นั้น ซึ่งแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกัน โดยการทำงานนั้นจะเกิดขึ้นจากการประสานความรู้ ความคิด และความสามารถตลอดจนสำเร็จจุดมุ่งหมายที่วางไว้

ศิณีย์ สังข์ศรี (2544 : 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มารวมตัวกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และทุกคนในกลุ่มมีบทบาทช่วยดำเนินงานของกลุ่ม มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม

สุนทรี ดวงทิพย์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปรวมกลุ่มกันซึ่งอาจเรียกว่า ทีม กลุ่ม หรือทีมงาน ประกอบด้วยหัวหน้าทีมและทีม ทุกคนในทีมจะต้องร่วมมือร่วมใจกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมจะต้องเป็นผู้โน้มน้าวให้สมาชิกทุ่มเทกำลังกายกำลังใจให้กับหน่วยงาน เพื่อให้งานต่างๆสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉัญจุพันธ์ ขจรนันท์ (2545 : 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่จะต้องอาศัยความเข้าใจ ความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกัน จนประสบความสำเร็จและเป้าหมายสูงสุดของทีม

ปราณี रामสูตร (2545 : 170) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นกลุ่มประเภทหนึ่งที่สมาชิกทุกคนของทีมงานจะมีบทบาทเฉพาะคน ทุกบทบาทต้องประสานกัน และมีผลต่อกันและกัน โดยมีเป้าหมายร่วมกันที่ผลสำเร็จของงานนั้น

อมรทิพย์ ทิพย์ประทุม (2548 : 45) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง รูปแบบการรวมกลุ่มกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมมือในการปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือทีมงานที่สร้างร่วมกันโดยสมาชิกของทีมมีการประสานสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึงการร่วมกันทำงานของสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สุดา ทัพสุวรรณ (2550 : 95) ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ตลอดชีวิต จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มตั้งแต่เด็กด้าบรรพ์ บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่ม อาจมีสาเหตุมาจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย ต้องการสถานสภาพทางสังคม ต้องการการยกย่องนับถือ ต้องการความรักความผูกพัน ต้องการอำนาจ และต้องการเสรีภาพ

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภกา (2544 : 46-50) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม เป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาพยายามศึกษาคิดค้นหาหลักวิธีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน และสมาชิกเกิดความรู้สึกพึงพอใจที่ได้มาร่วมกิจกรรม ตลอดจนมองหาวิธีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี เรื่องของทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมนี้ มีผู้เสนอและเป็นทฤษฎีในแง่มุมต่าง ๆ ดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของจอร์จ โฮแมน

จอร์จ โฮแมน ได้พัฒนาแนวคิดการทำงานเป็นทีมร่วมกันแล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ไว้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วยสิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน 3 ประการ คือ 1) กิจกรรม 2) การกระทำ และ 3) ความรู้สึก

โฮแมน เชื่อว่าองค์ประกอบทั้งสามนี้ จะเกี่ยวโยงซึ่งกันและกันอยู่เสมอถ้าสมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมกลุ่มมากเท่าไร พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้นตามมาด้วย เพราะสมาชิกในกลุ่มมิใช่เพียงแค่ทำงานใกล้ชิดกันเท่านั้น แต่ยังมี การพูดจาติดต่อกันสื่อสารกัน ปรีกษาหารือกันประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกันและมุ่งความสำเร็จในงาน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นความเกี่ยวพันของสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2. ทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน (Grid of Work)

เบลคและมูทอน (Blake & Mouton) ได้พัฒนาทฤษฎีตาข่ายการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีม นั้น จะต้องมุ่งให้ได้ทั้งผลงานและความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน หลักการสำคัญของทฤษฎีนี้เชื่อว่า คนเราต้องการทำงานให้ได้ผลงานและต้องการมีส่วนร่วมในงานที่เขารับผิดชอบ ซึ่งการที่จะทำให้สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมนั้นจะต้องสร้างบรรยากาศของการยอมรับเพื่อสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันเพราะทฤษฎีนี้เชื่อมั่นว่าผลงานที่เกิดขึ้นย่อมมาจากบูรณาการ (Integration)

ซึ่งหมายถึง การประสมประสานความต้องการขององค์การและของสมาชิกเข้าด้วยกัน แนวคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้ประกอบด้วย

2.1 ลักษณะของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย กลุ่มแต่ละกลุ่มจะประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งมีบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะตัว ได้แก่ สติปัญญา ทักษะ และบุคลิกภาพ เป็นต้น กลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะเฉพาะกลุ่ม หรือความสามารถเฉพาะที่ได้รับจากคุณสมบัติเฉพาะตัวของสมาชิกที่รวมเป็นกลุ่ม ซึ่งส่งผลให้แต่ละกลุ่มมีลักษณะแตกต่างกันออกไปบุคลิกภาพของกลุ่มพิจารณาได้จากความสามารถของกลุ่มที่แสดงออกพฤติกรรมโดยรวมของสมาชิกตลอดถึงการตัดสินใจและการแสดงออกของสมาชิกกลุ่มแต่ละกลุ่มจะมีลักษณะโครงสร้างภายในโดยเฉพาะ ซึ่งหมายถึงแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก หรือลักษณะในการรวมกลุ่มของสมาชิก เช่น การแสดงบทบาทตำแหน่งหน้าที่ และการสื่อสารระหว่างสมาชิกในกลุ่ม เป็นต้น

2.2 พลัง หรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกลักษณะของกลุ่ม หมายถึง การแสดงพฤติกรรมของสมาชิก มีลักษณะ 2 ประการ คือ ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ หมายถึง ความร่วมมือในการทำกิจกรรมของสมาชิก ซึ่งความสัมพันธ์จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกัน (Cohesion) ซึ่งทำให้การรวมกลุ่มมีความเหนียวแน่นมั่นคงลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ หมายถึง กิจกรรมของสมาชิกที่กระทำ เพื่อให้กลุ่มบรรลุจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้

3. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Theory of Group Achievement)

สตีวาร์ด ได้รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันแล้วสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มโดยอธิบายว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีม มี 3 ประการ คือ

3.1 การรวมตัวกันของสมาชิก (Member inputs) เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกัน จะมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น จากการทำที่บุคคลมารวมกลุ่มกัน ซึ่งจะมีลักษณะ ดังนี้ สมาชิกมารวมกลุ่มกัน เมื่อสมาชิกมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิบัติสัมพันธ์ต่อกัน การแสดงออก เป็นลักษณะของการตอบโต้หรือตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงออกความคิดเห็น หรือการให้ความร่วมมือในการทำงาน ความคาดหวัง เป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้าร่วมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

3.2 สื่อกลางในการร่วมกันของกลุ่มสมาชิก (Mediating variable) เมื่อสมาชิกมีการแสดงออก มีปฏิสัมพันธ์ และมีการคาดหวังผลร่วมกัน สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือการกำหนดโครงสร้างของกลุ่มขึ้นเพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญ ดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ (Formal structure) หมายถึง การกำหนด

ตำแหน่งหน้าที่ตลอดถึงรายละเอียดของงาน สำหรับการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม โครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก (Role structure) หมายถึง การกำหนดบทบาทความรับผิดชอบ ตลอดถึงอำนาจของการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม (Group achievement) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นจากการที่สมาชิกได้มาร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตามโครงสร้างกลุ่มผลที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วย ผลงาน (Productivity) ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก (Group moral) และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก (Group cohesion)

4. ทฤษฎีว่าด้วยบุคลิกภาพของกลุ่ม (Group Syntality Theory)

ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นโดยแคเทล (Cattell) เมื่อปี ค.ศ. 1948 ทฤษฎีของเขาประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ส่วนแรกเกี่ยวกับมิติต่างๆ (Dimensions) ของกลุ่ม และส่วนที่สองเกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) ในส่วนแรกหรือส่วนที่เกี่ยวกับมิติต่างๆ ของกลุ่มนั้นประกอบด้วย

- 4.1 ลักษณะของประชากร หรือสมาชิกของกลุ่ม (Population traits)
- 4.2 ลักษณะของบุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality traits)
- 4.3 ลักษณะโครงสร้างภายใน (Characteristic of internal structure)

ลักษณะของประชากรนั้น หมายถึง ลักษณะต่างๆ ของบุคคลแต่ละคนที่มาวมเข้าเป็นกลุ่ม ซึ่งลักษณะเหล่านี้เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล เช่น ระดับสติปัญญา ทักษะ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เป็นต้น

บุคลิกภาพของกลุ่ม (Syntality traits) นั้น ถ้าจะกล่าวให้เข้าใจโดยง่ายก็คือ พลังหรือผลที่กลุ่มทั้งกลุ่มสามารถบันดาลให้เกิดขึ้น ซึ่งพลังอันนั้นจะสำแดงต่อกลุ่มอื่น ๆ หรือต่อสิ่งที่อยู่รอบข้างกลุ่มก็ได้ บุคลิกภาพของกลุ่มเป็นอย่างไรอาจจะดูได้จากพฤติกรรมที่กลุ่มแสดงออกไปและอาจจะครอบคลุมไปถึง วิธีการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ของกลุ่มอีกด้วย

ลักษณะโครงสร้างภายในของกลุ่ม หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ตัวอย่างของโครงสร้างภายในกลุ่ม ได้แก่ บทบาทของสมาชิกแต่ละคน ตำแหน่งที่สมาชิกทุกคนมีอยู่กลุ่มย่อยภายในกลุ่ม และช่วยการสื่อสารภายในกลุ่ม เป็นต้น

ในส่วนที่สองซึ่งเป็นส่วนที่เกี่ยวกับพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่มนั้น โดยปกติแล้วงานหรือกิจกรรมของกลุ่มอาจจะจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด คือ 1) งานที่มุ่งรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และ 2) งานที่มุ่งเพื่อให้เป้าหมายของกลุ่มประสบความสำเร็จ

ในการวิเคราะห์ลักษณะพลวัตของบุคลิกภาพรวมของกลุ่ม แคเทลได้เสนอหลักหรือกฎไว้ 7 ประการ ดังนี้ คือ

กฎข้อที่ 1 กลุ่มตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของเอกัตบุคคล และกลุ่มนั้นจะยุติลงเมื่อกลุ่มไม่สามารถทำหน้าที่นั้นได้อีกต่อไป

กฎข้อที่ 2 พลังงานทั้งหมดของกลุ่มเป็นผลมาจากทัศนคติของสมาชิกทั้งหมดที่มีต่อกลุ่ม

กฎข้อที่ 3 พลังงานทั้งหมดเพื่อปฏิบัติการให้แก่งroup นั้น อาจจะถูกนำไปใช้เพื่อทำงานอื่น ๆ หรือเพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่อยู่นอกกลุ่มก็ได้

กฎข้อที่ 4 สมาชิกของกลุ่มแต่ละคนอาจจะใช้กลุ่มเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัวก็ได้ ีคืองานของกลุ่มอาจจะมีค่าสำคัญเป็นรองจากงานหรือเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้

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

กฎข้อที่ 6 การเป็นสมาชิกของกลุ่มอาจจะเข้าซ้อนกันได้ แต่พลังงานทั้งหมดในกลุ่มเข้าซ้อนนั้นจะยังคงอยู่ในระดับคงที่ ีคือใครก็ตามที่พลังงานของเอกัตบุคคลที่ใช้ไปกับวัตถุประสงค์อื่นมิใช่เป็นวัตถุประสงค์ของกลุ่มยังคงที่เหมือนเดิม

กฎข้อที่ 7 ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) ของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มกับลักษณะทางบุคลิกโดยรอบ (Syntality traits) ของกลุ่มจะมีส่วนคล้ายคลึงกันมาก ตัวอย่างเช่น ถ้าสมาชิกในกลุ่มแต่ละคนมีลักษณะไปในเชิงลักษณะอนุรักษ์นิยมไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความยืดหยุ่น เป็น บุคลิกภาพโดยรวมของกลุ่มก็จะมีลักษณะเป็นแบบอนุรักษ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 160) ได้กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานในการทำงานเป็นทีม คือ มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกัน การทำงานนั้นเราทำกับคน ถ้าได้คนก็จะได้งานด้วย ไม่มีใครเทียบพร้อมสมบูรณ์ร้อยเปอร์เซ็นต์ แต่จะสมบูรณ์ได้ถ้าร่วมกันทำงานเป็นทีม

พรชัย คำรพ (2547 : 10-11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม เป็นแนวคิดพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และเป็นรูปแบบการทำงานที่ได้รับการพัฒนาส่งเสริมให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารตระหนักดีว่าความสำเร็จในการทำงานนั้นไม่ได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์กรตามลำพัง แต่เกิดจากพลังของการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยอาศัยความร่วมมือกันในด้านทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงและต่อเนื่องในทุกขั้นตอน ทำให้สมาชิก

ทีมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญต่อการทำงานของทีมงาน สามารถเสริมสร้างการทำงานให้มีระบบ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดเป็นพลังความสามัคคีในการทำงานขององค์กร มีความพร้อมในการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำไปสู่คุณภาพของการทำงานได้

จากแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมชอบอยู่เป็นกลุ่มเป็นพวก เป็นคณะ และมนุษย์ไม่อาจทำงานให้สำเร็จได้เพียงคนเดียวได้ จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน เรียกว่า การทำงานเป็นทีม ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของการทำงานเป็นทีมมีอยู่หลายทฤษฎีทั้งทฤษฎีด้านจิตวิทยา ทฤษฎีด้านสังคมศาสตร์ รวมทั้งทฤษฎีด้านพฤติกรรมศาสตร์ ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต้องนำทฤษฎีต่างๆ มาบูรณาการหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมตามสภาพปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกของแต่ละทีมแต่ละองค์กร ซึ่งต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะนำไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

สมชาติ กิจจรรอง (2540 : 199) ให้ความสำคัญของการเป็นทีมว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จ ด้วยคนเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วน ที่จำเป็นต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา
3. งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถจากบุคลากรที่หลากหลาย
4. งานบางงาน เป็นงานที่หลาย ๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน
5. งานบางงาน เป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงานเนื่องจาก

ทีมงานมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายในการแก้ปัญหา

7. การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ และการอภิปรายแนวคิดต่างๆ อย่างกว้างขวาง การได้มีโอกาสอภิปรายในเรื่องที่เป็นปัญหากับทีมจะทำให้เราเกิดการเรียนรู้และพัฒนาแนวคิดของตนเองและของทีมได้อย่างกว้างขวาง

8. ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการตัดสินใจของทีมเพิ่มมากขึ้น เพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ปัญหา ซึ่งสร้างความรู้สึกร่วมกัน และยอมรับผิดชอบต่อแนวทางอันเกิดจากการตัดสินใจนั้น เนื่องจากตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยใหเกิดแนวทางนั้นๆ ขึ้น

9. สมาชิกของทีมจะเข้าใจตนเองได้ดีขึ้น ขณะที่ตนมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เราตระหนักถึงคุณลักษณะของตัวเองที่เราเองไม่เห็นแต่คนอื่นจะมองเห็น

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 255) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานได้โดยง่าย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสงบสุข ซึ่งตามนัยความหมายของมนุษยสัมพันธ์นั้น เป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ไม่อาจอยู่คนเดียวและไม่อาจทำงานคนเดียวได้ ต้องมีปฏิสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ด้วย จึงจำเป็นต้องเข้ากลุ่มและทำงานเป็นทีม ไม่เพียงแต่มนุษย์แต่ละคนเท่านั้น ครอบครัวหรือหน่วยสังคมที่เล็กที่สุด ก็เข้ากลุ่มกับเพื่อนบ้าน การปฏิสัมพันธ์ช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นกลุ่ม เป็นชมรม เป็นหมู่บ้าน มีคณะกรรมการ หมู่บ้าน และทำงานร่วมกันเพื่อบริหารและอำนวยความสะดวกให้แก่สมาชิกในหมู่บ้านนั้น ๆ เช่นเดียวกับบริษัทธุรกิจหลายประเภทที่มีการรวมตัวกันเข้าเป็นชมรม หรือสมาคมเพื่อดำเนินการทางธุรกิจและช่วยเหลือ ปกป้อง คุ้มครองสมาชิก ตลอดจนสังคมระดับประเทศ ทวีปและโลก มีการร่วมมือกันระหว่างประเทศ จัดตั้งเป็นกลุ่ม เป็นองค์กร เช่น สหประชาชาติ นาฟต้า เอเปค อาเซียนและ ไอ เอ็ม เอฟ เป็นต้น

กัลยา อรรถวิเวก และคณะ (2544 : 200) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมจะช่วยให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้น ยังช่วยเพิ่มผลผลิต และสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจ นอกจากนี้การทำงานเป็นทีม ยังมีผลดีต่อสมาชิกในทีมอีกด้วย

วิภาพร มาพบสุข (2543 : 314) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า มีความสำคัญต่อบุคคลและคนในองค์กรดังต่อไปนี้

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกันอีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย
2. ทีมจะเป็นผู้ก่อการณ์งานเล็ก ๆ ไปสู่งานใหญ่และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน
3. สมาชิกทุกคนที่ได้โอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน
4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์กรจะมีผลดีต่อการกำหนดมาตรฐานงานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่น ๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วย
5. ทำให้ห้องค์การมีการเจริญเติบโตมีมาตรฐานงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานดี สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่ชอบพอกันและไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน

สมาชิกของทีมงานมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงมากกว่าคิดด้วยผลประโยชน์เฉพาะตน และสมาชิกทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ซึ่งจะส่งผลดีต่อความสำเร็จในประสิทธิภาพ

พรชัย คำรพ (2547 : 12) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า นอกจากการมีส่วนร่วมการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ขึ้นในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้รู้หน้าที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว อีกทั้งยังสามารถช่วยกันทำงานต่าง ๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนี้มีผู้เห็นประโยชน์และได้นำความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารงานกันอย่างแพร่หลาย กระแสของการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาปรับใช้ในองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

1.4 หลักการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาคำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า ได้มีผู้ให้หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2539 : 37-40) ได้กล่าวถึง หลักในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. ทีมจะต้องมีอุดมการณ์ที่แน่นอน ซึ่งสมาชิกทุกคนยอมรับ
2. ความถูกต้องที่ไม่จำเป็นต้องถูกต้องใจ
3. ประนีประนอม โดยน้ำใจของความช่วยเหลือ เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
4. อภัยซึ่งกันและกัน
5. ไม่เอาเปรียบกัน
6. ถือว่าทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน
7. เคารพในสิทธิเสรีภาพส่วนตัวของผู้อื่น
8. อย่าเด่นแต่คนเดียว ต้องเด่นทั้งทีม
9. ถือว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นของธรรมชาติ
10. เมื่อมีปัญหาหรือไม่พอใจอย่าเก็บไว้หรืออย่าไปพูดลับหลัง แต่ควรนำปัญหามาพูดจาให้เข้าใจ
11. รู้จักแบ่งงานกันทำและมีการประสานงานกัน
12. มีความเป็นอิสระในการทำงานพอสมควร

13. สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบของทีมอย่างเคร่งครัด

14. สมาชิกทุกคนต้องยอมรับผิดเมื่อทำผิด

15. เมื่อเกิดการขัดแย้งในทีมให้ถือว่าเป็นการมองปัญหาคนละด้าน

วิภาพร มาพบสุข (2543 : 314-315) ได้กล่าวถึง หลักการทำงานเป็นทีมมี 5 ประการ ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมาย ทีมงานจะต้องกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

2. กำหนดกิจกรรม คือ การกำหนดงานให้สมาชิกทำ ว่าใครควรทำอะไร และใช้คนจำนวนเท่าใดให้ชัดเจน

3. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม คือ การพิจารณาว่าใครควรทำหน้าที่อะไร แสดงบทบาทอะไร

4. กำหนดกระบวนการทำงาน คือ กำหนดว่าสมาชิกในทีมงานทำงานกันโดยวิธีใด

5. กำหนดสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในทีม คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงานที่ดี สุพัตรา สุภาพ (2538 : 102-103) ได้กล่าวถึง หลักในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. สมาชิกมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. มีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อให้สมาชิกรู้ว่าทำงานตามขั้นตอนอย่างไร

3. สมาชิกทุกคนเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างชัดเจนและใช้ความพยายามร่วมกันเพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานสัมฤทธิ์ผล

4. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก

5. แบ่งงานให้สมาชิกแต่ละคนรับผิดชอบเพื่อไม่ใช้งานซ้ำซ้อนกัน

6. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน

7. ทีมมีความผูกพัน ยึดเหนี่ยว สมาชิกมีความรู้สึกเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

8. แบ่งหน้าที่กันอย่างชัดเจน

9. มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อให้ทุกคนร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้น

10. ให้คนมีอารมณ์คล้าย ๆ กันอยู่ในทีมเดียวกัน เพื่อเสริมสร้างพลังของทีม

11. เลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถ เพื่อจะได้ช่วยกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

12. สร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในทีมอย่างถูกต้องไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำงาน เพื่อความพอใจหรือเพื่อความมั่นคง

13. เข้าใจบทบาทของตนว่าจะต้องทำอะไรบ้างที่กระทบกระเทือนหรือก้าวก่ายผู้อื่น
 14. สามารถใช้ข้อโต้แย้งในเชิงสร้างสรรค์มากกว่าการทำลาย
 15. ส่งเสริมให้ทีมงานสามารถทำงานร่วมกับทีมงานอื่น ๆ ได้
 16. สนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามกัน
- สุเมธ แสงนันทนวล (2544 : 73) ได้กล่าวถึง หลักของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ไว้ดังนี้

1. มีผู้นำทีมที่ดี
2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน
3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. มีการชี้แนะแนวทางปฏิบัติ
5. มีการสื่อสารแบบเปิด
6. มีการเสียสละของสมาชิกทีมงาน
7. มีการให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่ม
8. สร้างค่านิยมให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของกลุ่ม
9. มีการประสานงานที่ดี

ทิสนา เขมมณี (2545 : 10) ได้กล่าวถึง หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกันคือจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันจะทำอะไรให้ประสบความสำเร็จ
 2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
 3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
 4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
 5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีโอกาสร่วมกันที่จะตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง
 6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน
- เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 119) ได้กล่าวถึง หลักในการทำงานเป็นทีมไว้ 5 ประการ

1. สมาชิกในทีมต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับของสมาชิกอื่น ๆ ในทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องให้สมาชิกในทีมรู้สึกสบายใจที่จะให้การตอบรับนั่นเอง คือ บรรยากาศของการทำงานต้องไม่เป็นอุปสรรค ผู้นำยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์ของสมาชิกในทีม ก็จะเป็นการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในการทำงาน

2. การทำงานเป็นทีมต้องมีความเต็มใจ การเตรียมตัวและการเตรียมใจที่จะสนับสนุนสมาชิกในทีมด้วยกันระหว่างการดำเนินงาน การทำงานเป็นทีมที่ดี สมาชิกในทีมต้องแสดงความเต็มใจพร้อมที่จะรีบเข้าไปช่วยสมาชิกในทีมงาน เมื่อเขาต้องการความช่วยเหลือ ดังนั้นสมาชิกในทีมต้องแสดงความสามารถไม่เพียงเฉพาะในเรื่องด้านที่เขาถนัดและดำเนินงานอยู่ แต่ในเรื่องที่สมาชิกคนอื่นในทีมรับผิดชอบด้วยเหมือนกัน

3. การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีม ทั้งนี้การประสบความสำเร็จของทีมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานด้วยกัน สมาชิกในทีมต้องมีการตระหนักถึงความเห็นส่วนหนึ่งของทีม เตรียมพร้อมที่จะช่วยเหลือกันทำงาน ให้ความสำคัญต่อทีมงานในอันดับแรกก่อน สมาชิกของทีมต้องคิดว่าตนและทุกคนในทีมส่วนหนึ่งแยกจากกันไม่ได้ ไม่ใช่แต่ละคนมาทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ และต้องตระหนักว่าประสิทธิภาพของพวกเขาคือประสิทธิภาพของทีม งานขึ้นอยู่กับผลรวมของผลงานของสมาชิกทั้งหมดในทีมรวมกัน

4. การทำงานเป็นทีม รวมถึงการสนับสนุนเกื้อกูลระหว่างกันและกันการทำงานเป็นทีม ต้องมีค่านิยมประการหนึ่งว่าเป็นสิ่งจำเป็นและเหมาะสมประกาศสำหรับสมาชิกทุกคน ๆ ที่จะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามปรัชญาของทีม

5. ผู้นำทีมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปในลักษณะใด ผู้นำในทีมเป็นตัวอย่างให้แก่สมาชิกคนอื่น ๆ ในทีม ถ้าผู้นำทีมผูกพันต่อทีม เปิดใจรับฟัง ร่วมมือ มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ สมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมก็มีแนวโน้มจะปฏิบัติตนในทางเดียวกับผู้นำทีม ถ้าผู้นำทีมอ่อนแอในเรื่องการปฏิบัติก็จะทำให้การดำเนินงานในทีมออกมาในลักษณะนั้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 162-163) ได้กล่าวถึงหลักการการทำงานเป็นทีมไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีการเตรียมการ
2. กำหนดเป้าประสงค์ร่วมกัน
3. กำหนดเวลาไว้ชัดเจน
4. สร้างสรรค์ความเข้าใจที่ดี
5. ยึดมั่นในหลักการ

6. ใช้ทักษะและประสบการณ์ที่ต่ออยู่มาใช้
7. หาวิธีแก้ปัญหาก็เหมาะสม
8. ตรวจสอบข้อตกลงของทีมงาน
9. บทบาทการทำงานของทีม
10. บทบาทของสมาชิกชัดเจน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ที่กล่าวมาเบื้องต้น สรุปได้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสาร แบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

1.5 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

ลาร์สัน และลาฟาสโต (Lason and Lafasto) (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2546 : 416) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีความเป็นเลิศควรมีลักษณะ 8 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. มีเป้าหมายและความชัดเจน
2. มีโครงสร้างงานที่มุ่งผลชัดเจน
3. มีสมาชิกทีมงานที่มีความอิสระ
4. มีความผูกพันในงานอย่างมีเอกภาพ
5. มีบรรยากาศที่ดีของการทำงานทั้งวัน
6. มีมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ
7. มีการสนับสนุนและการยอมรับจากภายนอกทีมงาน
8. มีผู้นำที่ยืดหลักการ

สุเมธ แสงนิ่มนวล (2543 : 81-82) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมที่ดี สังเกตได้จากลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้คนยิ้มแย้มแจ่มใส สดชื่นเป็นธรรมชาติ
2. สมาชิกมีความพึงพอใจในงานและทำงานอย่างมีความสุข
3. สมาชิกมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน

4. ทุกคนรักและสามัคคีกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
5. มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน
6. สมาชิกมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน
7. สมาชิกมีความกระตือรือร้น
8. สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ดีว่า ต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจกันของสมาชิก
2. ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก
3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน
4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน
6. ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน
7. สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน
8. สมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

สำนักงานพัฒนาการฝึกหัดครู (2546 : 161-162) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกัน
2. สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา
3. มีการสนับสนุนและมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. สมาชิกร่วมมือกันและใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
5. ใช้กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม
6. ใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
7. มีการทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
8. มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
9. สมาชิกมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับหน่วยงาน

จากลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สรุปได้ว่าลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีการปฏิสัมพันธ์ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยการมีส่วนร่วมของสมาชิกซึ่งมีเป้าหมายเดียวกัน มีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน

1.6 การวัดการทำงานเป็นทีมและเครื่องมือที่ใช้วัด

ศจี อนันต์นพคุณ (2542 : 70-71) กล่าวถึง วิธีการวัดการทำงานเป็นทีมว่า ใช้วิธีการสำรวจ ซึ่งมีอยู่ 4 วิธี ดังนี้

1. การสังเกตการณ์ โดยผู้บริหารสังเกตการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานจากการแสดงออก การฟังจากการพูด สังเกตจากการกระทำ แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสังเกตมาวิเคราะห์

2. การสัมภาษณ์ เป็นวิธีวัดการทำงานเป็นทีมโดยวิธีการสัมภาษณ์ ซึ่งต้องเผชิญหน้ากันเป็นส่วนตัว หรือสนทนากันโดยตรง แลกเปลี่ยนข่าวสารและแสดงความคิดเห็นต่างๆ ด้วยวาจา

3. การออกแบบสอบถาม เป็นวิธีที่นิยมกันมาก โดยให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดเห็นและแสดงความรู้สึกลงในแบบสอบถาม การสร้างคำถามต้องพิจารณาอย่างดี ต้องใช้สื่อที่ตั้งคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ได้ทั้งหมด และลักษณะของคำถามต้องให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน

4. การเก็บบันทึก คือ การเก็บประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานแต่ละคนในเรื่องเกี่ยวกับผลงาน การร้องทุกข์ การขาดงาน การลางาน การฝ่าฝืนระเบียบ และอื่นๆ

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 165) กล่าวถึงการวัดการทำงานเป็นทีมว่าใช้การวัดเป็น 2 ลักษณะ

1. การวัดแบบอัตนัย (Subjective measurement) เป็นการทดสอบกลุ่มและความสัมพันธ์ภายในกลุ่มที่เรียกว่า สังคมมิติ (Sociometry) เพื่อศึกษาการยอมรับและไม่ยอมรับความชอบและไม่ชอบระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

2. การวัดแบบปรนัย (Objective measurement) โดยการใช้แบบสอบถามซึ่งวัดเกี่ยวกับเจตคติเป็นการวัดเชิงปริมาณ การวัดการทำงานเป็นทีมมักใช้ควบคู่ไปกับสังคมมิติและแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่าเจตคติรวมทั้งการสัมภาษณ์ตัวบ่งชี้ที่แสดงว่าการทำงานเป็นทีมได้แก่ความเบื่อหน่ายในการทำงาน เป็นต้น

ในการวัดการทำงานเป็นทีมนั้น ถ้านิยมความหมายของคำว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึงกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาหรือองค์กรใดๆ ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนับสนุนกันประสานความรู้กันความคิดแลความสามารถในการทำงานร่วมกันเพื่อให้ง่ายต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และ

เป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องมีประสิทธิภาพโดยสมาชิกทุกคนมีความพึงพอใจในผลงานและเพื่อนร่วมงาน โดยการสนับสนุนของสิ่งแวดล้อม

ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้ประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้านคือ

1. ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกของทีมงานให้ความรู้สึกไว้วางใจต่อกัน ให้ความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบยกย่องนับถือซึ่งกันและกันจนเกิดเป็นความไว้วางใจกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบีบบังคับซึ่งมีความสำคัญในด้านของการขจัดความหวาดระแวงที่จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์และจะก่อให้เกิดการมีความไว้วางใจต่อกันซึ่งจะเป็นองค์ประกอบพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเช่น

1.1 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.2 ความเชื่อมั่นและการให้เกียรติต่อบุคคลและเพื่อร่วมงาน

1.3 การแสดงความคิดเห็น

1.4 การยอมรับฟังคำชี้แนะด้วยความเต็มใจ

2. การสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่เป็นลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นการนำข้อเท็จจริงความคิดเห็นความต้องการทางอารมณ์ความรู้สึกและสิ่งต่างๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยสามารถโต้ตอบตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยและเป็นการสื่อสารแบบสองทางอันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่น

2.1 รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจนและทั่วถึง

2.2 การเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่มีปกปิด

2.3 การโต้เถียง มีการเปิดโอกาสให้มีการโต้เถียง

2.4 การแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย

2.5 การตรวจสอบข้อมูลเมื่อเกิดความสงสัย

3. การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่สมาชิกของทีมงานนั้นมีจุดมุ่งหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของงานที่จุดเดียวกันซึ่งจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานเป็นทีม เนื่องจากจะเป็นเครื่องมือในการบอกทิศทางความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมโดยสมาชิกในทีมทุกคนต้องยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานแต่ละระดับถึงคุณค่าของเป้าหมายของทีมร่วมกันทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทั้งนี้การกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานอาจกระทำโดยการร่วมกันกำหนดจุดจุดหมายปลายทางใน การทำงานให้เข้าใจ

ชัดเจนจนตรงกันในหมู่สมาชิกทีมงานทุกคนซึ่งเป้าหมายที่คืบหน้าจะต้องสามารถตอบสนองตอบต่อความต้องการของสมาชิกโดยรวมได้เช่น

3.1 การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้นคณะครุมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับผิดชอบ

3.2 การเห็นความสำคัญของเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนตัว

3.3 การเข้าใจในทิศทางการทำงานที่ตรงกัน

3.4 การความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับผิดชอบ

3.5 การเชื่อมั่นและพอใจในผลที่จะเกิดขึ้น

4. การยอมรับนับถือหมายถึง การให้เกียรติและยอมรับฟังกันเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้เคารพในความรู้ความสามารถบทบาทหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจและมีความสำคัญกล่าวคือคนทุกคนมีความรู้ความสามารถของแต่ละคนยอมรับฟังกันใช้จุดเด่นของกันและกันมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจจำทำให้ผลของงานนั้นมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เช่น

4.1 การยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมทีมงานด้วยความจริงใจ

4.2 การเคารพในบทบาทหน้าที่ซึ่งกันและกัน

4.3 การยอมรับความคิดเห็นที่ขัดแย้งของแต่ละบุคคลด้วยความเสมอภาค

4.4 การชื่นชมในจุดเด่นของเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ

4.5 การเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตาม

5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการใช้ความเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเข้ากับคนและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งความรักใคร่นับถือความจงรักภักดีและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอาจกล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ได้ว่าความมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยให้การบริหารงานเกิดความผูกพันระหว่างคนกับคนและคนกับงานและลักษณะของมนุษยสัมพันธ์นั้นเน้นที่ตัวบุคคลมากกว่าเครื่องจักรรวมกลุ่มกันเป็นสังคมแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อความสัมพันธ์ที่มีต่อกันใช้การจูงใจกันในการทำงานซึ่งมนุษยสัมพันธ์จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นเช่น

5.1 ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

5.2 การพบปะสังสรรค์กันอยู่เสมอ

5.3 ความพร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ

5.4 ความรู้สึกใกล้ชิดในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา

5.5 การทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

6. การมีส่วนร่วมนั้น หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการร่วมกันคิดริเริ่มสร้างสรรค์ร่วมกันพิจารณาร่วมกันตัดสินใจร่วมกันปฏิบัติและร่วมกันรับผิดชอบในเรื่องต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อทีมงานเองและอาจกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมมีความสำคัญอันที่จะทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาตัดสินใจในเรื่องที่ตนเองเกี่ยวข้องมากที่สุดซึ่งจะตรงกับประเด็นของปัญหามากกว่าการแก้ปัญหาโดยเพียงคนเดียว อีกทั้งยังเป็นการรวมกันเพื่อให้เกิดพลังความคิดความสามารถในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลดีต่อการทำงานหรือเกิดประสิทธิภาพของการทำงานมากที่สุดโดยลักษณะของการมีส่วนร่วมนั้นสมาชิกในทีมงานจะต้องมีความเชื่อพื้นฐานว่าตนเองจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับทีมงานและขั้นตอนต่างๆ ของการมีส่วนร่วมอาจจะเริ่มต้นตั้งแต่ร่วมกันคิดกำหนดเป้าหมายนโยบายดำเนินกิจกรรมรับผิดชอบผลของการดำเนินกิจกรรมและร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไป เช่น

- 6.1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการทำงานร่วมกัน
- 6.2 การเข้าไปมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน
- 6.3 การเปิดโอกาสให้ประเมินผลตนเองเพื่อนร่วมงานอย่างอิสระ
- 6.4 ความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานเสมอ
- 6.5 การเปิดโอกาสให้เพื่อร่วมงานใหม่ๆ แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

2. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่านิยามความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้มากมายดังตัวอย่างสำคัญคือ

พวงรัตน์ วิเวกานนท์ (2538 : 24) ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดประมวลประสบการณ์ให้เด็กและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบและเป็นผู้นำครูทางด้านวิชาการในการบริหารงานวิชาการนั้นผู้บริหารจะต้องวางแผนร่วมกับบุคลากรทุกคนและใช้วิธีการกระจายอำนาจและยอมรับชอบสนับสนุนให้ทุกคนทำงาน โดยเต็มกำลังความสามารถสนับสนุนการปรับปรุงการเรียนการสอนการค้นคว้าทดลองและใช้วิธีการสอนแบบใหม่ๆ ที่ได้ผลดีสำหรับการบริหารงานวิชาการที่จะทำให้เกิดผลดี

รัตนศักดิ์ มณีรัตน์ (2540 : 22) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึงการบริหารงานกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับการปรับปรุงส่งเสริมพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพที่สุดและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

นงนุช อสังกิตวงศ์ (2542 : 12) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการเรียนการสอนตลอดจนกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมภายในหรือภายนอกห้องเรียน

โกศล ศรีทอง (2543 : 15) ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพบรรลุเป้าประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารงานวิชาการร่วมกับบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพตามที่ต้องการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2) ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการหมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้นตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนตลอดจนการประเมินผลการสอนเพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ปัญญา แก้วกีฐ และ สุภัทร พันธุ์พัฒนากุล (2545 : 17) ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการหมายถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามที่กำหนดไว้ในจุดหมายของการพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 163) ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการหมายถึงการบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลตามเป้าหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรและนโยบายการจัดการศึกษาและปรับปรุงพัฒนาการเรียนของนักเรียนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

จากการศึกษาดำรงและเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่ามีความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้มากดังตัวอย่างที่สำคัญคือ

สมศรี มธุรสสุวรรณ (2542 : 14) ให้ความสำคัญว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรืองานสำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

โกศล ศรีทอง (2543 : 15) ให้ความสำคัญว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นสถานศึกษาประเภทใดทั้งนี้มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการและงานวิชาการจะผลสัมฤทธิ์ผลเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าของผู้บริหารว่าใส่ใจกับงานวิชาการเพียงใดดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรเกิดความพร้อมและให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงเพื่อให้การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีมาตรฐานและคุณภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543 : 2) ให้ความสำคัญว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหลักของการบริหารไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใดมาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษาซึ่งอาจเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมอยู่ที่ลักษณะของงานนั้น

รุจิร ภู่อาระ และ จันทธานี สงวนนาม (2545 : 56) ให้ความสำคัญว่า การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ส่วนการบริหารด้านอื่น ๆ นั้นแม้จะมีความสำคัญเช่นเดียวกันแต่ก็เป็นเพียงส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 163) ให้ความสำคัญว่า การบริหารงานวิชาการ โดยถือว่าเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพส่วนงานอื่น ๆ ถือว่าเป็นส่วนที่มีความสำคัญรองลงมาและเป็นงานสนับสนุนผู้บริหารที่ยึดเอางานวิชาการเป็นหลักในการบริหารและมีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะนำไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหารงานที่สำคัญและเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเพราะเป็นการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนโดยตรงสามารถสะท้อนถึงคุณภาพของโรงเรียนและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอย่างยิ่ง

2.3 หลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

จากการศึกษาดำรง และเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า มีผู้ให้หลักของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้มากดังตัวอย่างสำคัญ คือ

นงนุช อสัมภินวงศ์ (2548 : 12) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาไว้ทั้งหมด 4 ด้านคือ

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
3. ด้านกึ่งนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการสอน
4. ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

โกศล ศรีทอง (2543 : 15) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ก่อให้เกิดคุณภาพการบริหารงานนั้นประกอบด้วยงานทั้งหมด 6 งาน ได้แก่

1. การวางแผนวิชาการ
2. การบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
3. การจัดการเรียนการสอน
4. การพัฒนาและส่งเสริมด้านวิชาการ
5. การวัดผลและประเมินผลการเรียน
6. การประเมินผลการจัดงานวิชาการ

ประทวน พรหมจ้อย (2548 : 11) ได้สรุปหลักการและขอบข่ายในการบริหารงานวิชาการของหลักสูตรขั้นพื้นฐานทั้งหมด 12 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการการเรียนรู้
3. การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษา

สกลทัช เกสรศรี (2549 : 25) ได้สรุปหลักการบริหารงานวิชาการของหลักสูตรชั้นพื้นฐานทั้งหมด 7 ด้านได้แก่

1. ด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ใช้หลักสูตร
2. ด้านการเรียนการสอน
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์หลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน
4. ด้านวัดผลประเมินผล
5. ด้านห้องสมุด
6. ด้านงานนิเทศภายใน
7. ด้านประชุมอบรมทางวิชาการ

จากการศึกษาค้นคว้า สรุปได้ว่า หลักการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 กระบวนการบริหารงานวิชาการ

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สังคม ตลาดแรงงาน โดยมุ่งความเป็นเลิศทางการศึกษา ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมให้เกิดในตัวผู้เรียนนั้น สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้ต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546 ก : 17) ได้เสนอแนะกระบวนการบริหารงานวิชาการว่าต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ
2. การวางแผน
3. การดำเนินงานตามแผน
4. การประเมินผล

ซึ่งกระบวนการบริหารวิชาการในโรงเรียนเป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนครอบคลุมงานต่างๆ เป็นวงกว้าง การบริหารงานถ้าจะให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารและครูต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนิเทศการศึกษาด้านการบริหารวิชาการ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ อย่างชัดเจน การพัฒนาตนเองและครูผู้สอน ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร อยู่เสมอ โดยการประชุม อบรม หรือ สัมมนา การจัดหาเอกสารหลักสูตร เอกสารประกอบการสอน คู่มือครู ให้มีใช้ในโรงเรียนอย่างเพียงพอ ครบถ้วน มีการวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ให้เหมาะสมกับนักเรียนและชุมชน ได้แก่

1.1 การจัดทำโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างที่กำหนดให้มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

1.2 การจัดประชุม อบรม สัมมนา พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจใน ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร

1.3 การจัดหลักสูตรการเรียนการสอนให้เหมาะสม

1.4 การส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร มีความสามารถวิเคราะห์หลักสูตรที่จะนำไปใช้

1.5 การส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

1.6 การจัดให้มีการประเมินผลการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการให้ผู้ที่มีส่วนร่วมและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทำการประเมิน

2. การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของครู ซึ่งประกอบด้วย การจัดทำหลักสูตร มีแผนการสอน ครบถ้วน และเหมาะสม ได้แก่

1.1 การจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง หรือสำคัญเป็นการจัดการเรียนการสอน ที่ให้ผู้เรียนสามารถสร้างความรู้ด้วยตนเองมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ นำไปแก้ปัญหาได้ และสามารถนำทักษะไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เพื่อเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต

1.2 การจัดสื่อเทคโนโลยีโดยการศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อสารและเทคโนโลยีเพื่อที่จะมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานวิชาการได้อย่างเหมาะสม

1.3 การจัดทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการแสวงหาความรู้ความจริงโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือใช้วิธีที่เชื่อถือได้ ที่กระทำโดยครูผู้สอนในห้องเรียน เพื่อศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับวิธีการหรือนวัตกรรมซึ่งเป็นทางเลือกในการแก้ไขและพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียนเป็นการกระทำอย่างรวดเร็วและนำผลไปใช้ได้ทันที การสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ได้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแนวทางที่ปฏิบัติการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการวิเคราะห์เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียนและนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนและครูผู้สอน

1.4 การวัดผลประเมินผลการผู้บริหารจะต้องดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลายเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของครูครอบคลุมมาตรฐานการเรียนรู้แล้วกำหนดนโยบายระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลควบคุมและส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนตามที่ได้กำหนดไว้ นำผลการประเมินไปใช้ในการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอรายงานผู้ปกครองหน่วยงานต้นสังกัดและรายงาน ผู้ปกครองหน่วยงานต้นสังกัดและรายงานต่อสาธารณะนอกจากนี้ต้องพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ไ้มาตรฐาน

1.5 การนำผลการประเมินมาใช้วิเคราะห์ผลการประเมินเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงในการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

1.6 การให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ ผู้บริหารจะต้องคอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายในด้านการจัดการเรียนการสอน

3. การนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ความสามารถของครูเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องดังนั้นจึงต้องยึดหลักความถูกต้องตามหลักการไว้ดังนี้

1.1 การนิเทศการศึกษาเป็นการช่วยส่งเสริมให้ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารงานวิชาการ

1.2 การนิเทศการศึกษาเป็นการมีรูปแบบที่หลากหลายและสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่นๆ

1.3 การนิเทศการศึกษาเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ภายในสถานศึกษาและสถานศึกษาอื่นๆ

1.4 การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผู้นิเทศและผู้รับการนิเทศตามความสามารถเฉพาะตัว

1.5 การนิเทศการศึกษาเป็นการส่งเสริมให้มีการติดตามและประเมินผลการจัดระบบและกระบวนการแนะแนวการศึกษาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

1.6 การนิเทศการศึกษาเป็นการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ด้านการแนะแนวการศึกษา กับสถานศึกษาหรือเครือข่ายการแนะแนวภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4. ด้านการบริการวิชาการ หมายถึง การสำรวจความต้องการ การส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือในงานวิชาการภายในสถานศึกษาให้บุคคลหน่วยงานต่างๆหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ ได้แก่

4.1 การสำรวจความต้องการของชุมชน ในเรื่องความต้องการในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาหรือโรงเรียน

4.2 การจัดให้มีการส่งเสริมด้านการให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน ท้องถิ่นและสถานที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 การแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ระหว่างบุคคลกลุ่มครอบครัว ชุมชนและท้องถิ่น

4.4 การประสานขอความร่วมมือจากชุมชน ผู้ปกครอง นักเรียน องค์กรเอกชนและองค์กรปกครองท้องถิ่นของบประมาณมาพัฒนากิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาหรือโรงเรียน

4.5 การสร้างเครือข่ายการร่วมในระหว่างหน่วยงานต่างๆ หรือองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

4.6 การจัดกิจกรรมวิชาการที่ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆเข้ามามีบทบาทหรือส่วนเกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ

5. การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการและการดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคมว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วมีคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด เช่น

5.1 การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประกันคุณภาพของโรงเรียนแก่ผู้เกี่ยวข้อง

5.2 การกำหนดโครงสร้างและแนวทางการบริหารภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

5.3 การดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมีการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

5.4 การตรวจสอบบททวนและจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

5.5 การนำผลการดำเนินการไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5.6 การเตรียมการประเมินคุณภาพเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพจากหน่วยงาน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้พบว่ามีผู้ที่ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานวิชาการไว้มากทั้งในประเทศและต่างประเทศดังตัวอย่างที่สำคัญคือ

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

ปรารมภ์ บุญถนอม (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการติดต่อสื่อสารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับดีมากและการติดต่อสื่อสารในโรงเรียนเมื่อจำแนกตามสถานภาพของครูและขนาดของโรงเรียนปรากฏว่าไม่แตกต่างกัน

อัจฉรา สืบสังข์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาเปรียบเทียบผลของกระบวนการกลุ่มทีมของบุคลากรทางการพยาบาลผลการวิจัยพบว่าคะแนนเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลกลุ่มทดลอง ภายหลังได้กระบวนการกลุ่มในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสูงกว่าก่อนได้รับกระบวนการกลุ่มและผลต่างของคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติ

จารุมล พันภัยพาล (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการสร้างทีมงานผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับดีมากเมื่อเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามารถเรียงได้ดังนี้ 1) ด้านบทบาทที่สมดุล 2) ด้านการสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน 3) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 4) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า 5) ด้านความร่วมมือและการขัดแย้ง 6) ด้านความชัดเจนของเป้าหมาย 7) ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน 8) ด้านสัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม 9) ด้านการสื่อสารที่ดี 10) ด้านการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และ 11) ด้านการพัฒนาตนเองส่วนในด้านการสร้างทีมเมื่อจำแนกตามสถานภาพในการดำรงตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกัน โดยผู้ช่วยผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการสร้างทีมงานของผู้บริหารมากกว่าครูหัวหน้ากลุ่มวิชา

สุภาวดี วิลาวลัย (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหน่วยศึกษานิเทศก์สังกัดกรมสามัญศึกษาโดยรวมและราย

ด้านซึ่งจำแนกตามระดับหน่วยงานและประสบการณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมากและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สังกัดกรมสามัญศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 ที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันพบว่าไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านมนุษยสัมพันธ์ที่มีความแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางส่วนการจัดอันดับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพพบว่ามีผลปรากฏตามลำดับดังนี้ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย 2) การยอมรับนับถือ 3) ความมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การสื่อสารแบบเปิด 5) ความไวเนื้อเชื่อมโยง 6) การมีส่วนร่วมในการทำงาน

สุพิชฌา เจริญรักษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าเรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทราเมื่อพิจารณาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนปรากฏว่าแตกต่างกันยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มนั้นไม่แตกต่างกัน

พัชรินทร์ รัตโคดม (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่ององค์ประกอบพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าระดับองค์ประกอบพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารและกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับดีมากและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมการติดต่อสื่อสารกับการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วันชาติวิธา เบ็ญละเดะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาสผลการวิจัยพบว่าระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด

นราธิวาสโดยรวมอยู่ในระดับดีมากและเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 3 ด้าน คือด้านความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคนิคพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก

สุวิมล ว่องวานิช (2546 : 169) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะและทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ระดับของคุณลักษณะและทักษะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 9 ด้านของบุคลากรทางการศึกษามีคุณลักษณะและทักษะสูงในทุกๆด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะด้านการเคารพในคุณค่าของผู้อื่นสูงสุดรองลงมาได้แก่ความใฝ่รู้ใฝ่เรียน และพัฒนาตนเองความเป็นผู้เสริมพลังอำนาจความเป็นผู้ประกอบการทักษะการสื่อสารในการทำงานเป็นที่มีความเป็นผู้แก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ทักษะการจัดการจัดแย้งและความเป็นผู้สร้างสรรค์ความเป็นวิชาชีพตามลำดับโดยคุณลักษณะความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

สำนักงานคณะกรรมการการเอกชน (2546 : 124) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าพบว่ารูปแบบการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้าประกอบด้วยปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์ต่อกันซึ่งปัจจัยและคุณลักษณะของปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาเอกชนสรุปได้ดังนี้ 1. สถานศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในทศวรรษหน้าควรมีลักษณะเป็นนิติบุคคลจัดการศึกษาได้ทุกระดับทุกประเภทตามที่กฎหมายกำหนดมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีเป้าหมายที่ชัดเจน 2. การบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะต้องบริหารแบบโปร่งใสและตรวจสอบได้มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนมีคณะกรรมการบริหารมีการทำงานเป็นทีม

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

สมพงษ์ น้อยสุขชี (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความต้องการให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการและขวัญของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์และระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการที่จะให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการในด้านการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่แตกต่างกันและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสั่งการของครูต่อการบริหารโรงเรียนมัศึกษามีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ประสิทธิ์ จิตวัฒนกุล (2544 : 90-92) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า การปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ด้านการเรียนการสอน ด้านห้องสมุด ด้านวัดผลประเมินผล ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนและด้านนิเทศภายในเมื่อพิจารณารายข้อด้านวัดผลประเมินผลข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การวิเคราะห์คุณภาพแบบทดสอบเพื่อปรับปรุงและเมื่อ

พิจารณาตามขนาดของโรงเรียนพบว่าการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศักดิ์ พระเดชกิง (2545 : 133-134) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติการจัดการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการใช้การพัฒนาหลักสูตรเพื่อปฏิบัติการเรียนการสอนด้านการจัดกระบวนการเรียนการสอน ด้านสื่อและแหล่งการเรียนรู้ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ด้านการนิเทศเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

วรุช ดาวงษา (2547 : 140-141) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น 4 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น 4 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้านยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดและการประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก

ประทวน พรหมจ้อย (2548 : 82-84) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 มีการปฏิบัติในระดับดี ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้การนิเทศการศึกษาการแนะแนวการศึกษาการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัวองค์กร และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา สำหรับการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนมีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ศิริพร เมฆวิทยา (2548 : 86-89) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การ

พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่นและสถาบันอื่น

สำเร็จ แสงทับ (2548 : 61-63) ได้ศึกษาบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ตามทฤษฎีของครูวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี 2 ผลการวิจัยพบว่าครูมีทฤษฎีต่อบทบาทการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนช่วงชั้นที่ 1 และ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 อยู่ในระดับดีมากทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุดได้แก่งานด้านการเรียนการสอน งานด้านห้องสมุด งานด้านการประชุมอบรมวิชาการ งานด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน

จิระศักดิ์ อินทร์หอม (2548 : 83) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาการพัฒนากระบวนการเรียนรู้การวัดผลประเมินผล การพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษามีการบริหารงานอยู่ในระดับดีมากส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาการพัฒนาแหล่งเรียนรู้การแนะแนวการศึกษา การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล องค์กร ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ดารัตน์ พิมพ์อุบล (2550 : บทคัดย่อ) ได้เรื่องศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูวิชาการจำแนกตามขนาดโรงเรียนและ สถานภาพพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและครูวิชาการ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้านการจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผล การศึกษาการประกันคุณภาพหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรกรณีพิเศษภายในและการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรชด จำแนกตามโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อพิจารณาเป็นรอบด้านพบว่าด้านจัดการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แมคคาธี (McCarthy. 1997 : 705 – A) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐนิวเจอร์ซีย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหัวหน้าหมวดวิชาและครู พบว่ากลุ่มครูมีความเห็นไม่สอดคล้อง กับผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบาทในการปฏิบัติงานวิชาการ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจของคณะกรรมการและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทและความรับผิดชอบในการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพมากที่สุด

โนแลน (Nolan. 1997 : 25-30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาระดับมัธยม การศึกษาในต่างประเทศ การจัดการสิ่งแวดล้อม การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยของครูผู้บริหาร พบว่า บทบาทของผู้บริหารการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของรัฐนิวเซาเวลในระยะเวลาของการศึกษามากกว่า 5 ปี เป็นการกระทำตามนโยบายของการบริหารการศึกษาแสดงถึงการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก การศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ พบว่า มีการปฏิบัติในระดับปานกลางถึงมาก โดยเฉพาะด้านหลักสูตร มีระดับการปฏิบัติมาก ส่วนด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านห้องสมุดปฏิบัติในระดับปานกลาง ความคิดเห็นและความคาดหวังของการบริหารงานวิชาการหรือปัญหาทางวิชาการของกลุ่มครูและผู้บริหาร กลุ่มบุคลากรที่ประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นและความคาดหวังแตกต่างกัน

เชสเตอร์ (Chester. 1996 : 286-288) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศของสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมที่ทำให้การบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารมีสมรรถภาพสูง เนื่องมาจากการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่ ส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี อภิปรายปัญหา การปรับปรุงการเรียนการสอนในที่ประชุม จัดปฐมนิเทศเพื่อช่วยเหลือครูใหม่ หาวิธีวิจารณ์งานของครูแบบติเพื่อก่อโดยไม่ให้เสียกำลังใจ จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับวิชาการ ให้การศึกษาเพิ่มเติมแก่คณะครูเพื่อปรับปรุงเทคนิคการสอน จ่ายเงินค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะและค่าที่พักให้แก่ครูที่ไปอบรมทางวิชาการ

การ์นีย์ (Carney. 1995 : Abstract) ได้ทำกรณีศึกษาคุณลักษณะสำคัญที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานการเรียนการสอนระดับประถมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียนแห่งหนึ่งในรัฐเคนตักกี ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ทำการสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ 23 ครั้ง ศึกษาเอกสาร 20 ชิ้น เข้าสังเกตการณ์ในชั้นเรียน และร่วมประชุมเกี่ยวกับการดำเนินการโปรแกรมของโรงเรียนหลายครั้ง ผลสรุปที่สำคัญของการวิจัย คือ คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำแบบประสานงาน การสื่อสารและสารสนเทศ และการประเมินผลการปรับปรุง (Revision) ส่วนคุณลักษณะที่มีอิทธิพลน้อยกว่าแต่ยังมีความสำคัญในการกระตุ้นให้โรงเรียนสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลง

ได้แก่ วิทยาลัยระบบสนับสนุนการเรียนการสอน เวลาที่ใช้ในการวางแผนการรับรู้และการแก้ปัญหา อุปสรรค ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนการสอน คือ อาจารย์ใหญ่ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ใช้คุณลักษณะที่เหมาะสมในระหว่างการดำเนินการกระบวนการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า โรงเรียนได้มุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented) มาก่อนที่รัฐกำหนดโปรแกรมเสียอีก และยังคงมุ่งหน้าเปลี่ยนแปลงต่อไป

เดลานีย์ (Delaney. 1995 : 84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับพัฒนาการของโรงเรียน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน กรณีศึกษาที่เขตการศึกษา Edmonton ประเทศแคนาดา คำถามในการวิจัยวิจัยคือ ครูและผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีผลต่อพัฒนาการของโรงเรียนหรือไม่ ผลจากการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารรับรู้ว่าการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีผลต่อพัฒนาการของโรงเรียนและข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยนี้ คือ สไตล์ หรือแบบของภาวะผู้นำของครูใหญ่เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ งานวิจัยเสนอแนะว่าการตัดสินใจนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาใช้ ควรยึดพัฒนาการของโรงเรียนเป็นเหตุผลสำคัญ

ยูเนสโก (UNESCO. 1992 : 66) ได้วิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการในระดับมัธยมศึกษา ได้สรุปปัญหาการบริหารการใช้หลักสูตรของประเทศในทวีปเอเชีย ซึ่งได้แก่ ประเทศอัฟกานิสถาน บังคลาเทศ อินเดีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ และศรีลังกา พบว่า ปัญหาการใช้หลักสูตรเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนเอกสาร หลักสูตรของครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการอบรมครูเกี่ยวกับหลักสูตร ขาดประสิทธิภาพ ขาดแคลนเอกสารหลักสูตร ตำราเรียนไม่ทันสมัยขาดแคลนหนังสืออ่านประกอบประการสุดท้าย คือ ศูนย์พัฒนาหลักสูตรขาดการวางแผนที่ดีในการนำหลักสูตรไปใช้

มินูดิน (Minudin. 1987 : Abstract) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในรัฐชวาห์ ประเทศมาเลเซีย พบว่า ผู้บริหารมีหน้าที่หลักดังนี้ การประเมินแผนงาน โครงการของโรงเรียนกระตุ้นครูอาจารย์ให้หาประสบการณ์เพิ่มเติม ชี้แจงเป้าหมายของโรงเรียนให้ครูอาจารย์ทราบชักนำการดำเนินงานแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ให้เกิดผลสำเร็จ สอนนักเรียนแก้ไขปัญหาและปกป้องวิกฤตการณ์ที่เกิดกับโรงเรียน

ลู (Liu. 1985 : Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ประสบความสำเร็จ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จกับผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จระดับปานกลางหรือไม่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาจะใช้เครื่องมือวัด คุณภาพในโรงเรียน (Perceptions of school quality Inventory [PSQI]) กับแบบสอบถามพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการ

(Instructional Behavior Questionnaire [ILBQ]) ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน ส่วนขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพงานของผู้บริหารและจำนวนผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียน ไม่พบว่ามีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนและให้ข้อเสนอแนะในวรรณค้ายของการวิจัยว่าควรมีการวิจัยถึงบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในโอกาสต่อไป

เบอร์นาร์ด (Bernard. 1984 : 994-A) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทครูใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในฐานะผู้นำทางวิชาการ โดยต้องการเปรียบเทียบด้านการรับรู้ข้อมูลและความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงและครูที่มีต่อบทบาททางวิชาการของครูใหญ่ในรัฐแมสซาชูเซตส์ พบว่า 1) ความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครู เกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการไม่แตกต่างกัน 2) การรับรู้ของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน และ 3) การรับรู้และความคาดหวังของครูใหญ่ ผู้บริหารระดับสูงและครูเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในฐานะผู้นำทางวิชาการมีความแตกต่างกัน

แอกที (Agthe. 1980 : 3077) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ครูใหญ่และครูในงานวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่และครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะและร่วมกันรับผิดชอบ รวมทั้งต้องให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษา ไม่ทำงานอื่นมากเกินไป รวมทั้งนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูใหญ่จากเป็นผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงานและมีการทำงานเป็นคณะมากยิ่งขึ้น

เดซอเทล (Desautel. 1978 : 4-A) ศึกษาเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐคาโกตาเหนือ สหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าการใช้เวลาส่วนใหญ่ในการจัดการเรียนการสอนและยังมีความเห็นต่อไปอีกว่า ควรปฏิบัติหน้าที่ให้มากกว่าที่ปฏิบัติอยู่แล้วและถือเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน

แมททอกซ์ (Mattox. 1978 : 6061-A) ได้ศึกษาความต้องการในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษา ในรัฐอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ความต้องการของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก คือ มีความต้องการที่จะปรับปรุงการเรียนการสอนการพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการนิเทศและการวัดผลประเมินผล

5. สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ผู้วิจัย ดำเนินการสังเคราะห์หลักการการทำงานเป็นทีมของ วิชัย โถสุวรรณจินดา (2539 : 37-40) ;

ปาร์คเกอร์ (Parker. 1990 : 170) ; วิภาพร มาพบสุข (2543 : 314-315) ; สุพัตรา สุภาพ (2538 : 102-103) ; เชน (ประภาศรี อึ้งกุล. 2542 : 110 ; อ้างอิงจาก Schein. 1990 : 522) ; เมอร์ริลล์ และดัก กลาสส์ (เสกสรร สุวิชากร. 2542 : 56 ; อ้างอิงจาก Merrill & Douglass. Team Woke. p. 95) ; ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543 : 21) ; สุเมธ แสงนิ่มนวล (2544 : 73) ; ทิศนา เขมมณี (2545 : 10) ; เจษฎา บุญมาโฮม (2546 : 119) ; สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 162-163) แล้วกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในเรื่องการทำงานเป็นทีมส่วนในเรื่องการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษาผู้วิจัยใช้หลักการบริหารงานวิชาการของนงนุช อสัมภินวงศ์ (2548 : 12) ; โกศล ศรีทอง (2543 : 15) ; ประทวน พรหมจ้อย (2548 : 11) ; สกุลทัช เกสรศรี (2549 : 25) มา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้ การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่วนการบริหารงาน วิชาการ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนิเทศการศึกษา ด้านการบริการวิชาการ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษา