

*ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

นาวิน สงคราม^{1*} สมาน อัสวภูมิ² จิตติมาภรณ์ สีหะวงษ์³

¹นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

²⁻³อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

*Corresponding author e-mail:nawins32@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการทำงานเป็นทีม 2) ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 33 คนและครูจำนวน 301 รวมทั้งสิ้นจำนวน 334 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .801

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม; ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

The Relationship between Team Work and The Effectiveness of Schools Under The Sisaket Primary Educational Service Area Office 4

Nawin Songkhram ^{1*} Saman Asawapoom ² Jittimaporn Sihawong³

¹Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

²⁻³Lecturer of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding author e-mail:nawins32@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine: 1) the level of teamwork, 2) the level of schools effectiveness, and 3) the relationship between teamwork and schools effectiveness in educational institutions under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4. It is quantitative research. The sample consisted of 334 participants (33 administrators and 301 teachers), selected through stratified random sampling based on school size. Data were collected using 5-point Likert scale questionnaires, with reliability coefficients of 0.980 for teamwork and 0.978 for school effectiveness. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient. The findings indicated that: 1) teamwork in overall was at a high level, 2) schools effectiveness was in overall was at a high level, and 3) teamwork and schools effectiveness were positively and highly correlated, with statistical significance at the .01 level, as perceived by both administrators and teachers under the Office of Sisaket Primary Educational Service Area 4.

Keywords: Team Work; Effectiveness of School

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ประกอบกับความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ก่อให้เกิดการปรับตัวขององค์กรทุกภาคส่วน รวมถึงองค์กรในภาคการศึกษา การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบในระดับโครงสร้างองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลและการทำงานเป็นทีมภายในองค์กรด้วย การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีทักษะในการทำงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในระยะยาว และสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยึดหลักการ คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่ดีให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ มีระเบียบวินัย ใฝ่เรียนรู้ และมีทักษะสร้างสรรค์ ตลอดจนปลูกฝังทัศนคติเชิงบวก ความรับผิดชอบต่อสังคม และยึดมั่นในหลักจริยธรรมคุณธรรม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการ "พัฒนาคน" ทั้งด้านทักษะความสามารถและคุณธรรม เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและประเทศให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2566 - 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (12) การพัฒนาการเรียนรู้ กำหนดเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคนไทยให้เข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้มีความสามารถในการแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาไว้ใน มาตรา 8 ที่เน้นการสร้างความร่วมมือให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และใน มาตรา 29 ที่กำหนดให้สถานศึกษาบูรณาการความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน อาทิ ครอบครัว ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันสังคม และสถาบันศาสนา เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนอย่างเป็นระบบ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเพียงจุดเริ่มต้นเท่านั้น การส่งเสริมให้บุคลากรเหล่านั้นทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยังคงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจ ความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายสาขาวิชาเพื่อสร้างนวัตกรรม แม้ว่าความแตกต่างด้านความรู้และประสบการณ์จะเป็นความท้าทายในการบริหารจัดการ แต่หากสามารถหลอมรวมความหลากหลายเหล่านั้นให้เป็นจุดแข็งได้ จะกลายเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การเสริมสร้างศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้กับสมาชิกในทีมอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยอาศัยพื้นฐานจากความรู้ ความเชี่ยวชาญและความสามารถเฉพาะด้านของสมาชิกแต่ละบุคคล (แก้วดี ศรีอารยชาติ, 2563) การพัฒนาคนตามแผนยุทธศาสตร์ชาติไม่ได้เน้นแค่ความเก่งเฉพาะตัว แต่เน้นการ "สร้างความร่วมมือ" ทั้งในระดับเครือข่ายสังคมและการทำงานเป็นทีม เพื่อเปลี่ยนความแตกต่างให้เป็นจุดแข็งในการขับเคลื่อน

การทำงานเป็นทีมนับว่ามีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาของทุกองค์กร รวมทั้งองค์กรทางการศึกษา เช่น สถานศึกษา ซึ่งการทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้สูงขึ้น การทำงานเป็นทีม จะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้นเป็นการระดมความคิด ความร่วมมือในการทำงาน โดยรับฟังความคิดเห็นในหลายมิติ การแสดงออก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นการเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล พัฒนาค้นหาตนเองและความอดทนจากความคิดเห็นที่ต่างกันเพื่อเลือกสิ่งที่ดีที่สุดที่จะนำไปปรับใช้ใน

งานให้ไปถึงเป้าหมายซึ่งการทำงานที่ดีจะต้องสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจ ยอมรับและเกิดความผูกพันระหว่างสมาชิก ให้รู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน เพื่อร่วมคิดร่วมปรึกษาร่วมกันแก้ปัญหาและร่วมกันรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรของเราพัฒนาขึ้น (ณพัชร อังสมบุญ, 2564) การทำงานเป็นทีมไม่ใช่แค่การทำงานร่วมกัน แต่คือการหลอมรวมความต่างให้กลายเป็นพลัง เพื่อสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนให้แก่องค์กร

ประสิทธิผลสถานศึกษานั้น เกิดจากกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรหรือสถาบันนั้น ๆ หากกล่าวถึงในบริบทของสถานศึกษา โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะเป็นโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน และมีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่สูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน ส่งเสริม ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น โดยมีการปรับตัวทั้งภายในและภายนอกให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีความสามารถในการแก้ปัญหาด้วยตนเองจากปัญหาภายในโรงเรียน ตลอดจนมีความสามารถในการบูรณาการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งเป้าหมายไว้ (วิมลพันธ์ ไวยคุณ, 2565) ผลลัพธ์ของสถานศึกษาถือเป็นผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงานของนักเรียน ครู และผู้บริหาร และสามารถประเมินได้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (Hoy and Miskel, 2008) ประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงเป็นองค์รวมของการบริหารจัดการที่เน้น "กระบวนการทำงานเชิงบูรณาการ" และ "การปรับตัวเชิงกลยุทธ์" เพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามเป้าหมายหลักของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

จากหลักการดังกล่าว ทำให้สถานศึกษาต้องจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผล โดยใช้การทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามปัญหาที่พบในหลายสถานศึกษา คือการทำงานเป็นทีมยังขาดการมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในกระบวนการตัดสินใจและการบริหารจัดการยังคงมีข้อจำกัด เช่น การสื่อสารภายในองค์กรที่ขาดความชัดเจน ขาดการทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและสมาชิกในทีม การขาดความเข้าใจนี้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลสถานศึกษา และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาที่จัดให้แก่ผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สะท้อนถึงปัญหาภายในสถานศึกษาและการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ด้วยเหตุผลและความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ตลอดจนประสิทธิผลของสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่าการทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพย่อมส่งผลให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ เกิดการประสานงาน ความร่วมมือ และความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ สำหรับสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลอยู่ในระดับดีแล้ว การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องย่อมช่วยส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่ามีความจำเป็นและความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้เป็นแนวทางดำเนินงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 รวมทั้งสิ้น 2,311 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 209 คน และครู จำนวน 2,102 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนรวม 334 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณตามเกณฑ์ของ Krejcie & Morgan (แบ่งเป็นผู้บริหาร 33 คน และครู 301 คน) ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของสถานศึกษา เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรและมีความน่าเชื่อถือในการให้ข้อมูล

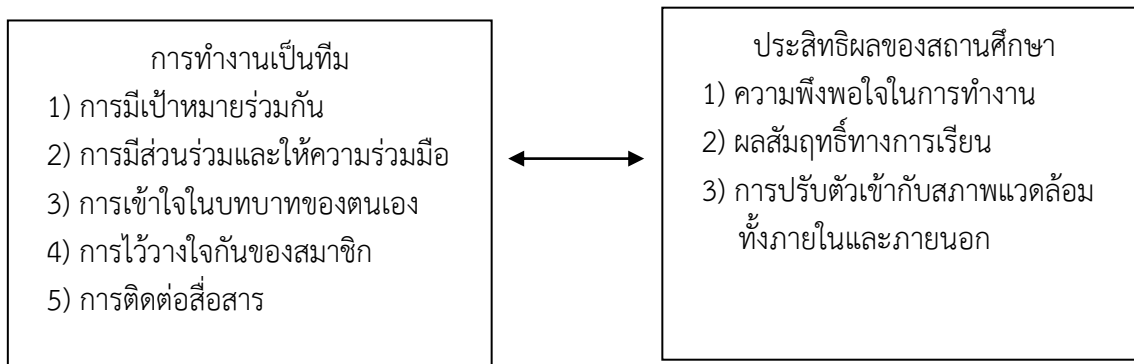
2. ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

2.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ 3) การเข้าใจในบทบาทของตนเอง 4) การไว้วางใจกันของสมาชิก 5) การติดต่อสื่อสาร

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน 2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 3) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานและสถานภาพทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล ส่วนที่ 2 มุ่งเน้นการประเมินองค์ประกอบด้านการทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 3 เป็นการประเมินระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำชี้แนะของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความ ผลการพิจารณาพบว่า ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (0.60) ส่งผลให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องและสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ครบทุกข้อ

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค

3.4 ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามด้านประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978 ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการทำหนังสือขออนุมัติจากบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากนั้นจึงดำเนินการส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ (Google Form) ตามระยะเวลาที่กำหนด ในการดำเนินการดังกล่าว ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เมื่อได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และความครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ ก่อนจะนำข้อมูลที่ผ่านการตรวจสอบเรียบร้อยแล้วไปดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีม ในภาพรวม

การทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีเป้าหมายร่วมกัน	4.41	0.47	มาก
2. การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ	4.42	0.48	มาก
3. การเข้าใจในบทบาทของตนเอง	4.37	0.52	มาก
4. การไว้วางใจกันของสมาชิก	4.35	0.55	มาก
5. การติดต่อสื่อสาร	4.40	0.48	มาก
รวม	4.39	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านเข้าใจในบทบาทของตนเอง และด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในการทำงาน	4.29	0.56	มาก
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.30	0.59	มาก
3. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	4.28	0.56	มาก
รวม	4.29	0.53	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาต่ำ ดังนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y
X ₁	.744**	.746**	.518**	.724**
X ₂	.683**	.710**	.472**	.673**
X ₃	.828**	.787**	.580**	.791**
X ₄	.734**	.790**	.564**	.753**
X ₅	.833**	.845**	.595**	.819**
X	.813**	.825**	.582**	.801**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และอยู่ในระดับสูง ($r = .801$)

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น บุคลากร ทุกคนต้องมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ดำเนินงานเป็นระบบทั้งนี้การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญมากกับทุกองค์กร และด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสมาชิกในทีมยังขาด

ความเชื่อมั่นต่อกัน อาจเกิดจากการสื่อสารที่ไม่เปิดเผยทั่วถึง สมาชิกบางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงสมาชิกบ่อยครั้งและบรรยากาศการทำงานที่ยังไม่ส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ นพวรรณ คงพลี (2563) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นนทวัตร ทาหอม (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวลัยพร ลามพัฒน์ (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิผล ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน และพึงพอใจในการทำงาน สามารถพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการส่งเสริมและคาดหวังผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในระดับสูง ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาหลายแห่งมุ่งมั่นพัฒนานักเรียนให้สามารถเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการ และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้นักเรียนได้รับรางวัลทางวิชาการจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ซึ่งสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน อีกทั้งโรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และมีการตั้งความคาดหวังที่เหมาะสมต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และด้านการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก สมาชิกในทีมยังปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้ไม่ดีนัก อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน และไม่ได้รับการสนับสนุนหรือข้อมูลที่เพียงพอในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ สอดคล้องกับ วิมลพันธ์ ไวยคุณา (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ไสรดา จันทร์บุญนา (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปวีณา รอดเจริญ (2565) ได้ทำวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เพราะ ครูในโรงเรียนมีคุณลักษณะของการทำงานเป็น ทีม ซึ่งประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การไว้วางใจกันของสมาชิก การเข้าใจในบทบาทของตนเองและการติดต่อสื่อสาร รวมทั้งความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพแล้วทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประ

สิทธิผล และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างรายด้าน พบว่ามีค่าประสิทธิสหสัมพันธ์เรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการไว้วางใจกันของสมาชิก ด้านการเข้าใจในบทบาทของตนเอง ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน และด้านการมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือตามลำดับ สอดคล้องกับ นนทวัตร ทาหอม (2564) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ขวัญฤทัย ภู่อาระ (2562) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและผู้บริหารและพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือ ควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสร่วมวางแผน ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบร่วมกัน และพัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารและครูควรให้ความสำคัญการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากมีความสัมพันธ์สูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการพัฒนาระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเปิดกว้าง

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศของความไว้วางใจ ความจริงใจ และการยอมรับซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารกับครู รวมทั้งระหว่างครูด้วยกันเอง ผ่านกิจกรรมสร้างทีมสัมพันธ์ (Team Building) หรือกิจกรรมพัฒนาจิตใจร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและความมั่นคงในทีม

1.4 ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนเกี่ยวกับงานและการเรียนรู้ พร้อมจัดระบบติดตามและให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรับผิดชอบของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อวิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับลักษณะและกระบวนการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคต

องค์ความรู้ใหม่

การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .801 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เน้นการทำงานเป็นทีมสามารถเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานได้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันช่วยเสริมสร้างทิศทางและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร การมีส่วนร่วมและการ

ให้ความร่วมมือกันเฝ้าต่อการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองส่งผลให้การดำเนินงานเป็นระบบและลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกันภายในทีมก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้การถ่ายทอดนโยบายและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจึงเป็นแนวทางเชิงนโยบายที่สำคัญต่อการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. https://bic.moe.go.th/images/stories/5Porobor._2542pdf.pdf
- แก้วดี ศรีอารยชาติ (2563). อิทธิพลของการทำงานเป็นทีมของครูต่อการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขวัญฤทัย ภูสาระ (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ณพัชร อังสมบุญ (2564). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของ สถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราช ภัฏราชนครินทร์.
- นนทวัตร ทาหอม (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นพวรรณ คงพริ้ว (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.
- ปวีณา รอดเจริญ (2565). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- วลัยพร ลามพัฒน์. (2564). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- วิมลพันธ์ ไวยคุนา (2565). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564. https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422/.
- _____. (2554). (2566). แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ.2566-2580)(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม). <https://www.nesdc.go.th/wordpress/wp-content/uploads/2025/06/Masterplan-66-80.pdf>
- โสรดา จันทรบุญนา (2564). ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Hoy, W. K. and Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. McGraw - Hill.