



การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

Teacher Teamwork Affecting School Effectiveness under the Office of Secondary Educational Service Area 24

เอมอร บุญพิโย^{1*} และ ธนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข²

Amorn Boonphiyo^{1*} and Thanomwan Prasertcharoensuk²

¹นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education, Khon Kaen University

²รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Associate Professor, Educational Administration Program, Faculty of Education, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 2) เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 4) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู จำนวน 843 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม 0.94 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยายและสถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือประสานงาน การจัดสรรผลตอบแทน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการตัดสินใจร่วมกัน ตามลำดับ ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมนั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย
2. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน
3. การทำงานเป็นทีมของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

*Corresponding author Mobile: +66 (0) 8 1799 4497

E-mail address: boonphiyo@live.com

4. การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การจัดสรรผลตอบแทนการตัดสินใจร่วมกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

Abstract

The research objectives were to 1) study the level of teacher teamwork and level of school effectiveness 2) compare level of teacher teamwork and level of school effectiveness categorized by school size 3) study the relationship between teacher teamwork and school effectiveness and 4) study the teacher teamwork affecting school effectiveness under the Office of Secondary Educational Service Area 24. The samples were 843 persons consisted of teachers. Research instrument was 5 level rating scale questionnaire reliability coefficient at 0.94. The data collected were analyzed by descriptive statistics by utilizing SPSS.

The research results were;

1. all aspects and each factor of level of teacher teamwork were at the high level. To elaborate more, these aspects could be orderly ranked from high to low level as follow, agree goals, communication, cooperation, reward, participation, decision making. The overall of level of schools effectiveness had the mean in the moderate level. Considering in each aspect found that, three aspects had the mean in high level, as aspects could be orderly ranked from high to low level as, environment, teacher's job satisfaction and community and participation. Students' achievement had the mean in the low level.

2. comparison result of level of teacher teamwork by school size and comparison result of level of schools effectiveness categorized by school size found that; as a whole there were in schools with different sizes, not different significant.

3. the teacher teamwork had positive relation to schools effectiveness with the statistical significance at the level of .01.

4. the teacher teamwork affecting school effectiveness under the Office of Secondary Educational Service Area 24 as reward (X_5) decision making (X_6) agree goals (X_2) communication (X_4) and participation (X_3) with statistical significance at the level of .01 .

Keywords: Teamwork, School Effectiveness

บทนำ

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสถานการณ์โลกปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาไทย มีผลให้การบริหารจัดการศึกษาไทยต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของการแข่งขัน และความมุ่งมั่นตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ คนได้พัฒนาตนเอง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีงามในจิตใจและคิติวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกฝน การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542)

คุณภาพของผู้เรียนที่เป็นตัวบ่งชี้สำคัญอย่างหนึ่งของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอน และการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของสถานศึกษาก็คือการเรียนรู้ของผู้เรียน (Hoy & Miskel, 2005) ส่วนสำคัญที่จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ ย่อมเกิดจากการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น การทำงานเป็นทีมของครู เป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งต่อการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะมนุษย์ไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง (Woodcock, 1989) ดังนั้นการทำงานเป็นทีม จึง มีความสำคัญในทุกหน่วยงานและกลายมาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานโดยอาศัยความสัมพันธ์ และ มีการพึ่งพาอาศัยกัน ก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้

ประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายของสมาชิกในทีม มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน รับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ การดำเนินงานต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการของคนในองค์การได้ กล่าวคือสมาชิกจะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เกิดความภาคภูมิใจในทีม ทำให้ช่องว่างระหว่างความสัมพันธ์ลดน้อยลง ซึ่งจะนำสมาชิกไปสู่ความร่วมมือร่วมใจและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลงานบรรลุเป้าหมาย (เทพินทร์ จารุศุคร, 2554) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารและครูจำเป็นต้องมีและพัฒนาให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถการรวมตัวในการร่วมกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสานงานกันและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน (เสาวณี สิริสุขศิลป์, 2557) การวางแผนเป็นกระบวนการในการกำหนดแนวทางการดำเนินการที่จะกระทำในอนาคต เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้านประกอบเข้าด้วยกัน ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงควมมีประสิทธิภาพ หรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ (Successful Schools) ไว้ว่าการที่โรงเรียนจะประสบความสำเร็จได้นั้น โรงเรียนจะต้องติดตามความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเข้ามามีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียน สุรชัย ช่วยเกิด (2547) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน คือการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ทั้ง Hoy and Ferguson (1985) ได้พิจารณาประสิทธิภาพจาก 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม 4) ความพึงพอใจในการทำงานของครู

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อจะได้นำเอาผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาและเยาวชนผู้เป็นความหวังของประเทศชาติให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24
4. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) มีขั้นตอน ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำนวน 55 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลคือ ครู จำนวน 2,057 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู ปีการศึกษา 2558 จำนวน 843 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน ประภุติยา ทักษิณ, 2556) ใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Random Sampling) จากกลุ่มประชากร เพื่อให้ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ตัวแปรต้น คือ การทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งมีองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมมี 6 ด้าน คือ 1) การร่วมมือประสานงาน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน 4) การติดต่อสื่อสาร 5) การจัดสรรผลตอบแทน และ 6) การตัดสินใจร่วมกัน

1.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) การมีสภาพแวดล้อมที่ดี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 เป็นแบบบันทึกรายการ ใช้ในการเก็บคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ คือ 1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย 2) คณิตศาสตร์ 3) วิทยาศาสตร์ 4) สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ 5) ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) โดยเก็บจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ อายุราชการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน การแปลผลข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (สัมพันธ์ พันธุ์พลักษ์, 2552)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรม มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรม มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรม ปานกลางค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรม น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรม น้อยที่สุด

แบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.67 ทั้ง 58 ข้อ และมีความเที่ยง 0.94

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ความสมบูรณ์

3.2 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ด้วยโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และสถิติร้อยละ (Percentage)

3.3 นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ได้แก่แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน มาตรวจหาค่าสถิติเบื้องต้น โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 4 กลุ่ม คือ โรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่พิเศษ ใช้การวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way-ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างกันแล้วทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe Method) และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product Moment Coefficient และสร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามโดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1.1 ระดับการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือประสานงาน การจัดสรรผลตอบแทน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และการตัดสินใจร่วมกัน ตามลำดับ และระดับการทำงานเป็นทีมของครู

1.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือการมีสภาพแวดล้อมที่ดี ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Coefficient) ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.131 - 0.984 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละคู่พบว่า การตัดสินใจ

ร่วมกันกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.984 รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกับประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.798 และตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การติดต่อสื่อสารกับการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.131

4. ผลการวิเคราะห์สมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตัวแปรที่ทำการทดสอบแล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 5 ด้าน โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการทำงานเป็นทีมของครู มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รองลงมา ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน และด้านการจัดสรรผลตอบแทน มีค่าเป็นลำดับสุดท้าย ซึ่งแสดงถึงตัวพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ถึงการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.72 + 0.16(X_5) + 0.18(X_6) + 0.12(X_2) + 0.13(X_4) + 0.04(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.28(X_5) + 0.25(X_6) + 0.20(X_2) + 0.20(X_4) + 0.06(X_3)$$

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการทำงานเป็นทีมของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก นั้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock (1989) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือการทำงานที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการทำงานตามลำพัง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า ผลการวิจัยสอดคล้องกับเป้าประสงค์

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ที่ต้องการเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม มุ่งการกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กไทยสู่สากล บนพื้นฐานความเป็นไทยนั่นเอง ทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของชัยกร สีมাত্র (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประเด็นเกี่ยวกับมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษามีค่ามากที่สุด ทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบรรลุเป้าหมายมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รวมทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประพันธ์ คำสามารถ (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Tappen (1995) ที่พบว่า ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ที่ชัดเจน พ้องกัน และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย อธิบายได้ว่าการกำหนดบทบาท วัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน ทีมงานร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหา บนพื้นฐานสารสนเทศเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทีมมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Orsburn และ Moran (1998) และทิสนา เขมมณี (2537) ที่กล่าวไว้ว่า การสร้างทีมที่เหนียวแน่นเป็นขั้นตอนที่ทีมจะมีความชัดเจนในการมองปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหา และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นการดำเนินการสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง มีการประชุมปรึกษาหารือกันแบบมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2558 ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ใน 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ของนักเรียนมีค่าคะแนนที่ต่ำ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจึงอยู่ในระดับน้อย จึงส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนาและตรวจสอบความตรงของตัวแบบ พบว่า ระดับประสิทธิผลค่าเฉลี่ยโดยรวมของโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนิรุญ พุทธิเสน (2557) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 (2558) นั่นเอง ที่มีเป้าประสงค์มุ่งเน้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อันหมายรวมถึงทักษะการทำงานเป็นทีม อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 บูรณาการการทำงานเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจ่ายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา เป็นเชิงประจักษ์

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Moseley (2000) ได้ศึกษาองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กในมิสซูรี พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนไม่พบว่ามีค่าแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านของระดับประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นยังมีด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนแล้วเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง, โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีระดับความประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีครูในจำนวนที่น้อยกว่า ไม่ครบตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ ที่มีครูครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เข้มข้นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กนั่นเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551) และ รุ่งนิรุญ พุทธิเสน (2557) ที่ทำการศึกษาลแล้วพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกัน จากข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันยังมีการส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการร่วมมือประสานงาน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจัดสรรผลตอบแทน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.131 - 0.984 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ รายคู่พบว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ การตัดสินใจร่วมกัน (X_6) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.984 รองลงมา ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (X_4) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.798 และตัวแปรที่มี

ความสัมพันธ์ลำดับสุดท้าย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (X_4) กับการตัดสินใจร่วมกัน (X_5) มีความสัมพันธ์เท่ากับ 0.131 อธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างดียิ่งขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของครู กับประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน ทั้งยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กาญจนา มังคละศิริ (2552) ได้ทำการศึกษารอบคอบ ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ทั้งยังสอดคล้องกับการผลการวิจัยของ ลิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูและประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Reid, Ken, Hopkins, David and Holly, Peter. (1988) ได้ศึกษา เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ปัจจัยในด้านการบริหารงาน ปัจจัยด้านครู ซึ่งคือการทำงานเป็นทีมของครูนั่นเอง

4. การทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.64 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 41.00 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครู ทั้งหมด 6 ด้านเมื่อนำเข้าไปใส่สมการด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การจัดสรรผลตอบแทน (X_5) การตัดสินใจร่วมกัน (X_6) การมีเป้าหมายร่วมกัน (X_7) การติดต่อสื่อสาร

(X_4) และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_3) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock and Francis (1994); สมศักดิ์ คงเที่ยง (2542); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551); วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2554); ศศิประภา ชัยประสิทธิ์ (2554); เรวัต ชัยจรัส และเสาวณี ตรีพุทธรัตน (2556); สาคร ทะเยียม (2557) ที่ว่า กลไกในการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์กรจะต้องมีการเชื่อมโยงระหว่างทีมงาน เป็นการดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป เพื่อเกิดเป็นความสามารถของทีม มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ กระบวนการทำงานและกระบวนการแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน เตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เสริมสร้างให้บุคลากรเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรัก ภาควุมใจ รักภักดีต่อทีมและเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดในองค์การทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของทีม อีกทั้งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประทุมวดี หงษ์ประชา (2545) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการของทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อวิเคราะห์ด้วยสัมประสิทธิ์สัมพันธพหุคูณพบว่า เมื่อนำตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการจัดสรรผลตอบแทน (X_5) เข้าไปในสมการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธพหุคูณมีค่าเท่ากับ 0.53 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 28.00 ($\bar{X} = 0.28$) ซึ่งกล่าวได้ว่า การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ดำเนินการให้เกิดขึ้น เพื่อความสำเร็จของงาน ควรมีการให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่มไม่ใช่รายบุคคล ทั้งการยกย่องชมเชย ให้กำลังใจ ดูแลเอาใจใส่ทีมงาน จัดสรรผลตอบแทนและรางวัลตามโอกาส สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิศนา แหมมณี (2537) ได้สรุปว่า หลักการของการทำงานเป็นทีม มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม

เมื่อเพิ่มตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน (X_6) เข้าไปในสมการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.58 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 24 ร้อยละ 34.00 ($\bar{X} = 0.34$) ทั้งนี้เนื่องจาก การกำหนดบทบาท วัตถุประสงค์เพื่อให้ทีมงานตัดสินใจแก้ไขปัญหาพร้อมกันบนพื้นฐานสารสนเทศเป็นสำคัญ เพื่อให้ถูกต้อง แม่นยำในการตัดสินใจร่วมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Orsburn และ Moran (1998) กล่าวไว้ว่า การทำงานแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ ระยะทีมเป็นศูนย์กลาง เป็นขั้นตอนที่มีการแก้ปัญหาเป็นทีมมีกระบวนการและเครื่องมือในการแก้ปัญหา มีเทคนิคการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ผู้บริหารหรือผู้ประสานงานต้องสร้างความมั่นใจในความสามารถของสมาชิกทีม ความสามารถในการบริหารจัดการซึ่งส่งผลต่อทีมให้ตอบสนองมากขึ้น รวมทั้ง ระยะการสร้างทีมที่เหนียวแน่น เป็นขั้นตอนที่ทีมจะมีความชัดเจนในการมองปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหา และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นการดำเนินการสามารถดำเนินการได้ด้วยตัวเอง มีการประชุมปรึกษาหารือกันแบบมีส่วนร่วมในการขึ้นนำทีมตนเองและตัดสินใจแก้ปัญหาได้

เมื่อเพิ่มตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (X_2) เข้าไปในสมการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.62 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 38.00 ($\bar{X} = 0.38$) ซึ่งกล่าวได้ว่า การกำหนดเป้าหมายทิศทางการกว้างๆ เป้าหมายเป็นจุดมุ่งหมายทั่วไปหรือความมุ่งมั่นเป็นเรื่องทั่วไปไม่มีขอบเขตของเวลาไม่ได้กำหนดผลลัพธ์ไว้ในช่วงเวลา จึงสอดคล้องกับแนวความคิดของ ธนอมวรรณ ประเสริฐสุข และคณะ (2551) ได้สรุปว่า ทีมที่จะบรรลุวัตถุประสงค์หรืออยู่รอดและเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย เป้าหมาย (Purpose) คน (People) โครงสร้าง (Structure) เทคนิคการบริหาร (Technique) ความรู้และข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่มีอยู่ในนั้น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะต้องมีความสอดคล้องเหมาะสม และ

เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ส่วนเมื่อเพิ่มตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร (X_4) เข้าไปในสมการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.64 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 24 ร้อยละ 41.00 ($\bar{X} = 0.41$) เห็นได้ว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความจำเป็นอย่างมาก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น โดยมีการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายร่วมกับสถานศึกษาอื่น สอดคล้องกับแนวคิดของ Romig (1996) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์การ องค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันทั่วทั้งทีม มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์ หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

และเมื่อเพิ่มตัวแปรการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (X_3) เข้าไปในสมการ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.64 มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 41.00 ($\bar{X} = 0.41$) ซึ่งกล่าวได้ว่า ผลของการเห็นพ้องกันในเรื่องของความ ต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงจะต้องมีมากจนก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้น ของการที่มีคนมาร่วมกันได้ควรจะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือทีม ดังนั้นทีมจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงให้ถึงเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม อย่างเกิดประสิทธิผลได้ สอดคล้อง

กับแนวคิดของ เทพินทร์ จารุศุภ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินงานต่างๆ ร่วมกันเพื่อให้ได้ผลสำเร็จของงาน อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรได้ กล่าวคือสมาชิกจะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เกิดความภาคภูมิใจในทีม ทำให้ช่องว่างระหว่างความสัมพันธ์ลดน้อยลง ซึ่งจะนำสมาชิกไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ และบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับทัศนะของ ปริญญา ต้นสกุล (2547) สรุปหลักของการทำงานเป็นทีมไว้ 2 ประการคือ 1) งานได้ผล และ 2) ทุกคนมีความสุข ที่สนับสนุนการทำงานเป็นของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างแท้จริง

อีกประเด็นที่น่าสนใจคือ องค์ประกอบที่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ว่า ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ด้านการร่วมมือประสานงาน อันหมายถึง ครูควรให้ความร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศ การทำงานเป็นทีม การจัดโครงสร้างและระบบงานอย่างชัดเจน รวมถึงมีความร่วมมือในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษาและประสานงานกับสถานศึกษาอื่น เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน เนื่องจากเป็นการร่วมมือประสานกันที่ไม่ดี จะก่อให้เกิดความไม่มั่นใจ วิดก หรือไม่ และองค์ประกอบดังกล่าวไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ปณิศา เจริญสันติยะ (2554) และ อัจฉราพร ตอนไชย (2554) ที่ได้ทำการศึกษา พบว่า มีสมาชิกในทีมที่ทำงานร่วมกัน แล้วเกิดความหวาดระแวง เหมือนไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม เพราะการร่วมมือประสานที่ไม่ดีนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสอดคล้องกันกับข้อมูลเชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่า การที่จะพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนจะต้องมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูทุกด้าน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูทุกด้าน

1.2 เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งวัดมาจากคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรหาวิธีการส่งเสริมในการยกระดับคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนให้สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของครูมีอิทธิพลต่อที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จึงควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน นอกเหนือจากกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อค้นหาคำตอบมาอธิบายการวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: ครูสภา
ลาดพร้าว.
- กาญจนา มังคละศิริ. (2552). **องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ชัยภร สีมাত্র. (2553). **ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**
- ถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข และคณะ. (2551). **รายงานการวิจัย วัฒนธรรมองค์กรเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **การบริหารทีมงาน และการแก้ปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

ทีศนา แคมมณี. (2537). **กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงาน เป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพินทร จารุศุภ. (2554). **แนวทางและวิธีการในการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสาธิตสาสนวิเทศเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ปณิดา ประเสริฐสันติเยะ. (2554). **แนวทางการ พัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา**. รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประกฤติยา ทักษิณ. (2556). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการ ศึกษา**. เอกสารประกอบการสอน สาขาวิชาการ วัดผลและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ประทุมวดี หงษ์ประชา. (2545). **องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). **การศึกษาการทำงาน เป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมพมทนคร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

ปริญญา ต้นสกุล. (2547). **ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ บริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา**.วารสารวิชาการ, 6(5). 14-21.

รุ่งนริญ พุทธิเสน. (2557). **องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง กลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เรวัตร ชัยจำรัส และเสาวณี ตรีพุทธรัตน์. (2556). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการบริหารการศึกษา อำเภอท่าคันโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 7(3), 66-74.

วรารณ ตระกูลสถิตย์. (2554). **การทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ. ศศิประภา ชัยประสิทธิ์.(2554). **องค์กรแห่งนวัตกรรม “ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่”**. ค้นวันที่ 19 กรกฎาคม 2559 จาก http://www.bu.ac.th/knowledgecenter/executive_journal/30_2/pdf/aw8.pdf

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). **หลักการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2552). **สถิติทางการวิจัย**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สัมพันธ์ กางเพ็ง. (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน: การพัฒนา และตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สาคร ทะเยียม. (2557). **วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24.

(2558). **เอกสารข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 24 ปีการศึกษา 2558.**

ค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2558, จาก <https://drive.google.com/file/d/0B49IFY1x7b3cDBSc-jNzem1IRHc/view?pli=1>.

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.**

สุรัชย์ ช่วยเกิด. (2547). **คุณลักษณะของผู้บริหารและวัฒนธรรมโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน ภายใต้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.**

เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2557). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชา 218711 หลักและระบบบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**

อัจฉราพร ดอนไชย. (2554). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของข้าราชการครูในศูนย์เครือข่ายโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้าจังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

Hoy, W. K. and Ferguson, J. (1985). A Theoretical Frame work and Exploration of Organizational Effectiveness in School. **Educational Administration Quarterly. 21** (2), 117-134.

Hoy, W. K. & Miskel. C. G. (2005). **Educational administration: Theory, Research and Practice. 7th ed.** New York: McGraw-Hill

Moseley, R. C. (2000). **Efficiency and effectiveness factor of small school in Missouri.** Doctoral Dissertation, Department of Educational Administration, School of Education, University of Missouri-Columbia.

Orsburn Jack D. and Moran Linda. (1998). **The New Self-Directed Work Teams Mastering The Challenge.** Homewood. IL: Business One Irwin.

Reid, Ken, Hopkins, David and Holly, Peter . (1988). **Toward the Effective School .** Oxford : Basic Blackwell .

Romig, D. A. (1996). **Breakthrough Teamwork: Outstanding result using Structure Teamwork.** Chicago.IL: Irwin.

Tappen, R. M. (1995). **Nursing Leadership and management.** Philadelphia: F. A. Davis.

Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual. 2 nd ed.** Great Britain: Billing and Son.