



**ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผล
การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี**

สุวนิดา อัญจิรวโรจน์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี
อีเมลล์: Suwanidaptu@gmail.com

Received : November 1, 2020 Revised : December 2, 2020 Accepted : December 25, 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 232 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู มีค่าความเที่ยง 0.926 และ 0.956 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง (2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารงาน ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม มัธยมศึกษา



The Relationship between Administrative Skills of Administrators with Teamwork Effectiveness of Government Teachers in Secondary Schools under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 4, Mueang Pathumthani District, Pathumthani Province

Suwanida Anjirawaroj
Faculty of Education, Pathumthani University
E-mail : Suwanidaptu@gmail.com

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study administrative skills of administrators in secondary schools under the jurisdiction of secondary educational service area office 4 ,Mueang Pathumthani district, Pathumthani province , 2) to study teamwork effectiveness of government teachers and 3) to study the relationships between administrative skills of administrators . The samples size were 232 government teachers in secondary schools under the jurisdiction of secondary educational service area office 4, Mueang Pathumthani district in the academic year 2019 selected by sample random sampling. The research instruments were questionnaire for administrative skill of administrators with teamwork effectiveness of government teachers in secondary schools under the jurisdiction of secondary educational service area office 4 ,Mueang Pathumthani district, Pathumthani province. The reliability was .926 and 0.956 respectively. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation. The results of the study revealed that (1) administrative skill of administrators in secondary schools was at moderate level. (2) Teamwork effectiveness of government teachers were at high level. (3) The relationships between administrative skill of administrators and teamwork effective ness of government teachers were not statistical relationship.

Keywords: Administrative skills, Effective, Teamwork, Secondary Schools



บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง มีความมุ่งหมายที่จะปฏิรูปการศึกษา โดยเน้นการปฏิรูป 3 เรื่อง อันได้แก่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ โอกาสทางการศึกษา เปิดโอกาสให้คนไทยเข้าถึงการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนของสังคม(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, น.3)ความพยายามหนึ่งสำหรับการปฏิรูปเพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการบริหารการศึกษาที่ผ่านมาคือ การแปลงสถานศึกษา ซึ่งมีสภาพเป็นระบบราชการให้กลายเป็นองค์กรแบบมหาชนหรือแบบนิติบุคคล เพื่อให้สถานศึกษาสามารถมีความคล่องตัวในการบริหารบุคคล งบประมาณ และหลักสูตรได้เอง โดยไม่ต้องใช้กลไกส่วนกลางในการจัดการ (อภิชัย พันธเสน, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการบริหารงานในสถานศึกษา การจัดการใด ๆ จะสามารถดำเนินงานไปได้ดีมีประสิทธิภาพก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และเมื่อโลกมีความเจริญก้าวหน้าเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารและตัวผู้บริหารจะต้องมี ศักยภาพในการบริหารให้ทันเหตุการณ์(พระมหาสมปурณ, 2557, น.93) จะเห็นได้ว่า คุณภาพการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา แต่การที่จะสามารถบริหารงานให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพตามนโยบาย และตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา เพื่อการประกันคุณภาพภายนอกได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2551, น.30) ซึ่งทักษะการบริหารตามแนวคิดของ Katz (1955, p. 33 – 42) ได้เสนอแนวคิดว่าทักษะการบริหารงานเพื่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ ทักษะด้านเทคนิควิธี(Technical Skills) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์(Human Relation Skills)และทักษะด้านความคิดรวบยอด(Conceptual Skills) สอดคล้องกับปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546, น.11) ได้กล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพควรมีทักษะ 3 ด้าน ที่ผสมกลมกลืนไปตามอัตราส่วนที่แตกต่างกัน ได้แก่ ทักษะทางการจัดการ (Managerial Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการทำงาน การสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อผลผลิต และสัมฤทธิ์ผลตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจพัฒนางาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะของผู้บริหาร ทักษะทางเทคนิควิธี (Technical Skills) เป็นทักษะที่ผสมระหว่างความรู้ และความสามารถในการทำงานของตน ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ต่าง ๆ ได้แก่ งานวิชาการ งานด้านบริหารบุคคล งานด้านสิ่งอำนวยความสะดวก งานการเงิน ผู้บริหารยุคใหม่ จะต้องเปลี่ยนแปลงจากบทบาทที่ให้ความสำคัญต่อตนเองมาเป็นการทำงานเป็นทีมกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะจะช่วยสร้างความแข็งแกร่งให้สถานศึกษา ให้สามารถก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551,น. 2) การทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับว่า สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานทุกระดับ เพราะเป็นการประสานความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิกที่สอดคล้องกลมกลืนกัน ช่วยสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาปรับปรุงองค์กร ทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด (อำนาจ มีสมทรัพย์, 2553, น.1-2)จึงกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นอีกมิติหนึ่งในการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์กร(พจนารถ เขียมจิตร์, 2554, น.1) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเองและการทำงานเป็นทีม สามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555, น.1) โดยองค์ประกอบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้แก่ Katzenbach and Smith(1993, p.401) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น มีทักษะที่เสริมต่อกัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ร่วมเสริมทักษะทั้งในบทบาทภาวะผู้นำและการมีความ



รับผิดชอบร่วมกัน Woodcock and Francis (1994, p.20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Dyer (1995, p.15-16) กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้ มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย เข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดำเนินงาน และ Robbins (2001, p.64) ได้กล่าวว่องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ความรู้ความสามารถและบุคลิกภาพของสมาชิก ภาวะผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินผลและค่าตอบแทนที่ดี ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน จากแนวคิดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี มีการปรับโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลตามมาตรา 9 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ บริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล บริหารกิจการนักเรียน และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และได้ยกระดับการบริหารงานบุคคลในขอบข่ายการบริหารงานบุคคลเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องควบคุม ดูแลรับผิดชอบบุคลากรทุกคน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอนของบุคลากรครู การให้บริการของลูกจ้างต่อโรงเรียนเป็นไปอย่างถูกต้อง มีขวัญกำลังใจที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่สูงขึ้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นต้องควบคุม ดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องภายใต้ระเบียบแบบแผนของการบริหารในระบบราชการ โดยยึดหลักความเสมอภาคเป็นมาตรฐาน และมีคุณธรรมโดยเน้นการประสานงานเป็นหลัก (กัลยา เทียงแท้, 2558, น.4) ซึ่งสิ่งที่ท้าทายต่อคุณภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ การนำทักษะการบริหารงาน ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา หากผู้บริหารใช้ทักษะในการบริหารได้อย่างเหมาะสมแล้วอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งจะทำการบริหารงานสถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุจุดมุ่งหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง รวมทั้งเสริมสร้างทักษะการบริหารให้มีประสิทธิภาพสูงส่งนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี



2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

สมมุติฐานของการวิจัย

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของ Katz (1955) ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด 2) ทักษะด้านเทคนิควิธี และ 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ส่วนประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยได้ศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย Woodcock (1989), Kazemek (1991), Dyer (1995) และ Johnson and Johnson (1991) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ 2) ด้านภาวะผู้นำ 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี 4) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก และ 5) ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ มกราคม 2562 – พฤศจิกายน 2562 รวมทั้งสิ้น 11 เดือน

นิยามศัพท์

1. **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน** หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและอื่น ๆ ที่มีเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วยทักษะ 3 ด้าน คือ

1) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์การมีความสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ

2) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการทางเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็น เพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์

3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง หมายถึง ความสามารถในการคิด ตัดสินใจ การทำงานร่วมกับคนอื่น และทำให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

2. **ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม** หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลที่มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน โดยเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงาน มีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน มีการวางแผนการทำงาน เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการประสานงาน การสื่อสารกัน โดยใช้ทักษะและความรอบรู้อย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่



- 1) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ หมายถึง การกำหนดผลสำเร็จของงานก่อนการดำเนินงาน
- 2) ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง สภาวะแห่งตนที่มีอิทธิพลของหัวหน้าทีมงานเพื่อให้สมาชิกในทีมปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
- 3) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี หมายถึง การกระตุ้น สนับสนุน สร้างแรงจูงใจในบรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์
- 4) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานมีโอกาสในการเข้าร่วมอภิปรายและร่วมมือในการทำกิจกรรม
- 5) ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ หมายถึง การส่งข้อมูลข่าวสารจากบุคคลหนึ่งไปยังบุคคลหนึ่ง หรือหลายคน เพื่อให้เข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารอาจะอยู่ในรูปของการสื่อสารด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 4 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 282 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 232 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, p.608) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มสาระการเรียนรู้ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน มีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิควิธี ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของเรื่องทักษะของผู้บริหารและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับตัวแปรที่นำมาศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา นำผลมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ค่า Index of Item Objective Congruence (IOC) แต่ละข้ออยู่ในระดับระหว่าง 0.67-1.00



3. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยม จำนวน 42 คน
5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทักษะของผู้บริหาร เท่ากับ 0.926 และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู เท่ากับ 0.956

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล/ การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลด้วยการบรรยาย
2. วิเคราะห์ข้อมูลทักษะของผู้บริหารและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอหนังสือการเก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อขออนุญาตผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 232 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 211 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.94

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม นำเสนอดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม

	ทักษะการบริหารงาน	M	SD	แปลผล
1	ด้านความคิดรวบยอด	3.91	0.45	ปานกลาง
2	ด้านเทคนิควิธี	3.98	0.38	ปานกลาง
3	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.08	0.44	มาก
	เฉลี่ยรวม	3.99	0.33	ปานกลาง



จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า ทักษะการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.99$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($M = 4.08$, $SD = 0.44$) ส่วนอีก 2 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเทคนิควิธี ($M = 3.98$, $SD = 0.38$) และด้านความคิดรวบยอด ($M = 3.91$, $SD = 0.45$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมนำเสนอดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู	M	SD	แปลผล
1 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์	4.02	0.52	มาก
2 ด้านภาวะผู้นำ	4.10	0.45	มาก
3 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี	4.00	0.53	มาก
4 ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก	4.03	0.43	มาก
5 ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ	4.01	0.45	มาก
เฉลี่ยรวม	4.03	0.27	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.03$, $SD = 0.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านภาวะผู้นำ ($M = 4.10$, $SD = 0.45$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก ($M = 4.03$, $SD = 0.43$) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ ($M = 4.02$, $SD = 0.52$) ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ ($M = 4.01$, $SD = 0.45$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี ($M = 4.00$, $SD = 0.53$)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยนำตัวแปรพยากรณ์ทักษะการบริหารงาน ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด (x_1) ด้านเทคนิควิธี (x_2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (x_3) และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ (y_1) ด้านภาวะผู้นำ (y_2) ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี (y_3) ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (y_4) ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ (y_5) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product correlation coefficient) ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี

ทักษะการบริหารงาน	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู					รวม (Y_{tot})
	1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ (Y_1)	2. ด้านภาวะผู้นำ (Y_2)	3. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี (Y_3)	4. ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (Y_4)	5. ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ (Y_5)	
1. ด้านความคิดรวบยอด(X_1)	0.065 (0.350)	-0.036 (0.601)	0.003 (0.960)	0.147(*) (0.033)	0.055 (0.430)	0.077 (0.265)
2. ด้านเทคนิควิธี (X_2)	0.020 (0.775)	-0.006 (0.929)	-0.103 (0.136)	0.082 (0.237)	0.001 (0.986)	-0.009 (0.902)
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_3)	0.110 (0.112)	0.023 (0.743)	-0.171(*) (0.013)	-0.014 (0.841)	-0.026 (0.712)	-0.030 (0.665)
รวม(X_{tot})	0.786(**) (0.000)	0.747(**) (0.000)	0.777(**) (0.000)	0.087 (0.211)	0.009 (0.899)	0.018 (0.790)

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารรายด้าน พบว่า ด้านความคิดรวบยอด (X_1) ($r = 0.077$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และมีด้านที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู 2 ด้าน คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_3) ($r = -0.030$) กับด้านเทคนิควิธี (X_2) ($r = -0.009$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสูงกว่าด้านอื่น คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ (Y_1) ($r = 0.786$) รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำ (Y_2) ($r = 0.747$) และด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี (Y_3) ($r = 0.777$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก (Y_4) ($r = 0.087$) และด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ (Y_5) ($r = 0.009$)

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี พบว่า มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. จากข้อค้นพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีในปัจจุบันโดยส่วนใหญ่ยึดถือระเบียบและปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งถูกกำหนดไว้ในตำแหน่งผู้บริหารและบทบาทหน้าที่ในการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนยังมีการนำทักษะการบริหารด้านต่างๆมาใช้ในการทำงานงานไม่มากนัก จากผลการวิจัยจึงพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนยังมีทักษะด้านเทคนิควิธี ด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนอาจต้องพัฒนาตนเองให้มากขึ้น โดยการศึกษาหาความรู้จากการฝึกอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1995) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านเทคนิควิธีเกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรียา ทองยัง (2558, น.56) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมทักษะด้านเทคนิควิธี ให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการใช้เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตามผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าผู้บริหารมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีการพบปะหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีการยกย่องชื่นชมผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีน้ำใจและให้ความยุติธรรมกับผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความสามัคคีและสนับสนุนให้การทำงานร่วมกับหมู่คณะ แฉ่งข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ให้ผู้ร่วมงานทราบอยู่เสมอ มีการแก้ไขข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน และมีวิสัยจูงใจผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังมีการปรับตัวเองให้เข้ากับผู้อื่น ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทั้งงานส่วนรวมและงานส่วนตัว เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเข้าหาเพื่อติดต่อหรือปรึกษาหารือด้วยความสบายใจ สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, น. 90) ที่ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารมีวิธีการต่างๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล รู้จักการยืดหยุ่นเห็นคุณค่าให้เกียรติผู้อื่น สร้างบรรยากาศให้เกิดความเชื่อใจยอมรับซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น เสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกัน ภายในสถานศึกษา ตลอดจนประสานงานและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี และสอดคล้องกับสุรียา ทองยัง (2558, น.73) ที่กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่ใช้สร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดการประสานงาน เกิดการจูงใจ เกิดการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อโน้มน้าวให้คนร่วมมือกันในการทำงาน และเป็นทักษะที่เป็นความสามารถประสานงานกับคน รู้จักการเรียนรู้ผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี รู้จักการสร้างทีมงาน เพื่อให้คนอยากทำงานและรักการทำงาน

2. จากข้อค้นพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นผลมาจากการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานล่วงหน้าไว้ในวัตถุประสงค์ของทีมงาน ซึ่งเป็นตัวกำกับให้การทำงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกทีมงานใช้ความพยายามในการทำงานอย่างดีที่สุด และส่งเสริมให้การดำเนินงานของทีมงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Woodcock (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2016, น.44) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน จะส่งผลให้ทีมงานมีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

ด้านภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูผู้เป็นหัวหน้าทีมมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้สมาชิกในทีมอย่างเหมาะสม สมาชิกในทีมได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังที่ Katzenbach and Smith (1993, p.401) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วยความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น มีทักษะที่เสริมต่อกัน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีแนวทาง



ปฏิบัติเดียวกัน ร่วมเสริมทักษะทั้งบทบาทภาวะผู้นำ สอดคล้องกับ สัมมนา สีหมุ่ย (2553, น.65) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีผลให้พนักงานมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ทุกคนตระหนักว่าตนมีความสำคัญต่อการทำงาน พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาทุกครั้ง นอกจากนี้ผู้นำที่บริหารจัดการได้ว่าเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญในการทำงานเป็นทีม ดังที่ กรวิภา งามวุฒิมงศ์ (2559) ที่กล่าวว่า ผู้นำทีมมีความสำคัญมากในคณะทำงานของแต่ละคณะ ทิศทางคณะทำงานจะไปทางใดผลงานจะออกมาอย่างไร ขึ้นอยู่กับผู้นำทีมทั้งสิ้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Yeats & Hyten (1998, p.305-306) ที่กล่าวว่า แม้ว่าสมาชิกในทีมทุกคนจะมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานของทีมเท่าเทียมกัน แต่ผู้นำทีมซึ่งเปรียบเสมือนศูนย์กลางแห่งการขับเคลื่อนในการทำงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพก็ยิ่งมีความสำคัญที่จะต้องแสดงบทบาทโดยการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากบรรยากาศการทำงานของทีมข้าราชการครูมีลักษณะเป็นกันเอง มีความผ่อนคลาย และปราศจากความเครียด หัวหน้าทีมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน สมาชิกในทีมช่วยกัน กำกับ ดูแล และตรวจสอบการทำงานของทีมน สมาชิกช่วยกันแสดงความคิดเห็นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่กล่าวว่า ความสุขของคนทำงานอยู่ที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข มีความเป็นกันเอง และไม่เครียด ซึ่งจะส่งผลให้คนทำงานรักงาน รักองค์กร พร้อมจะทุ่มเทและมุ่งมั่นกับการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผล ให้บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ สถานที่ทำงานน่าทำงาน ความรักในงานที่ทำ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ ความเป็นกัลยาณมิตรในที่ทำงาน และทัศนคติการทำงานเชิงบวก บรรยากาศเหล่านี้สร้างขึ้นได้โดยผู้บริหารหรือผู้นำ

ด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากครูผู้เป็นหัวหน้าทีมใช้การตัดสินใจจากสมาชิกในทีมเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม ซึ่งการแก้ปัญหาของทีมเป็นความรับผิดชอบของสมาชิกทุกคน สมาชิกต้องช่วยกันกำหนดเป้าหมายในการดำเนินการ ป้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อช่วยเหลือเพื่อนและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ดังที่ Dyer (1995, p.15-16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม คือ สมาชิกทุกคนเข้าใจยอมรับและสามารถปฏิบัติตามได้ตามเป้าหมาย มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม สอดคล้องกับ อริศชรา อุ่มสิน (2560, น.44) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับมาก มีการร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ด้านการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากทีมงานใช้การติดต่อสื่อสารสองทางเพื่อช่วยให้สมาชิกตรวจสอบข้อสงสัยและสิ่งที่ไม่แน่ใจได้ ช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปด้วยความแม่นยำและถูกต้องมากยิ่งขึ้น สมาชิกในทีมงานมีความสามารถและมีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีการติดต่อสื่อสารกันด้วยความตั้งใจเพื่อให้ได้สารสนเทศที่ถูกต้องและครบถ้วน ดังที่ Woodcock and Francis (1994, p.20) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารจะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สอดคล้อง กมล นิตย์ วิสัยแสง (2559, น.90) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อความที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร และความคิดได้ตรงตามความต้องการ เพราะเมื่อทีมงานปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ได้ไม่เกิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทีมงาน ถ้าสมาชิกได้เรียนรู้วิธีการให้และการรับข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสมจะช่วยสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปอย่างราบรื่น

3. จากข้อค้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอ



เมืองปทุมธานี โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กันทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก องค์ประกอบของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อาจประกอบด้วยปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู นอกเหนือจากคุณลักษณะหรือทักษะส่วนบุคคลของผู้บริหาร เช่น ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นต้น สอดคล้องกับ ดุสิตา เลหาพันธ์ และภักดิ์ภูริ สมพงษ์ธรรม (2562) ที่ทำการศึกษารื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แล้วพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านบริบทองค์กร และปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูงและสามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการเฉพาะกิจและคณะกรรมการประจำภายในสำนักอำนวยการ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่ามี 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และด้านภาวะผู้นำทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีมุ่ย (2553) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสารกันอย่างไม่เปิดเผย ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในบริบทของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี อาจมีสาเหตุมาจากปัจจัยส่วนบุคคลของตัวข้าราชการครูเอง เช่น เขาวนอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความรักความผูกพัน และความภักดีต่อโรงเรียน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สถาพร พงศพิฏกุล เจริญวิชัย สมพงษ์ธรรม และสมศักดิ์ ลิลา (2559) ที่ศึกษาปัจจัยพหุระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วพบว่า ปัจจัยระดับครูที่ส่งผลทางตรงต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการงานเป็นทีม คือ เขาวนอารมณ์ แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความภักดีต่อโรงเรียนของข้าราชการครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่า

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อำเภอเมืองปทุมธานี ควรกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาทักษะการบริหาร 3 ด้านของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป จากผลการวิจัย ผู้วิจัยพบว่า

ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานด้านเทคนิควิธี กับทักษะในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร เช่น ทักษะด้านการใช้เทคนิคและเครื่องมือต่างๆ ในการติดตามกำกับและนิเทศงาน



บรรณานุกรม

- กมลนิศย์ วิลัยแลง. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กัลยา เทียงแท้. (2558). *ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://www.edujournal.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/38.ru>
- กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). *บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 มกราคม-มิถุนายน 2563.
- กรวิภา งามภูมิจวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดุสิตา เลหาพันธุ์ และภคณัฐ สมพงษ์ธรรม. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 9(3). 181-193.
- ทองทิพา วริยะพันธุ์. (2551). *บริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมจำกัด.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท คอวลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- พระมหาสมบุรณ์ สุธมโม (ทองแก้ว). (2557). *บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. *วารสารครุศาสตร์ ปริทรรศน์*. 1(1). 89-102.
- พจนารถ เจียมจิตร. (2554). *พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพัลลิเกชั่น.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สถาพร พงษ์พิบูล เจริญวิบูลย์ สมพงษ์ธรรม และสมศักดิ์ ลีลา. (2559). *ที่ศึกษาปัจจัยพระดับที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครูด้านการงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*. 10(1). 17-30.
- สุรียา ทองยัง. (2558). *ทักษะของผู้บริหารโรงเรียนวัดตะล่อม สังกัดกรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2016). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/>



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . (2551). *แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง*. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- สัมมนา สีมู๋. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา. มิถุนายน 2559.
- อภิชัย พันธเสน และคณะ. (2558). [การสังเคราะห์งานวิจัยว่าด้วยปัญหาและข้อเสนอแนะในกระบวนการจัดการศึกษาไทย: ประเด็นปัญหาคุณภาพการศึกษา \(2535-2558\)](http://www.knowledgefarm.in.th/educational-administration-problem/). สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สืบค้นจาก <http://www.knowledgefarm.in.th/educational-administration-problem/>
- อริศร อุ่มสิน. (2560). *การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1 และเขต2*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- Dyer, W.G. (1995). *Team Building : Current Issues and New Alternative*. Mass: Addison-Wesley.
- Johnson, David W. and Johnson, Roger T. (1991). *Learning together and alone :Cooperative and individualistic learning*. (5th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993). *The Wisdom of Teams : Creating the High -performance Organization*. Boston : Harvard Business School.
- Katz, L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33, 33-42.
- Kazemek, E. (1991). Ten Criteria for Effective Team Building. *Health Financial Management*. 45, 15.
- Krejcie, R.V.Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 608-610.
- Robbins, S.P. (2001). *Organization behavior 9 th ed*. Englewood Cliffs, NJ: rentice - Hall.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual (2nded.)*. Worcester, Great Britain : Billing & Son.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). *Team Building Strategy*. New Hampshire :Gower Publishing.
- Yeats, D.E. & Hyten, C. (1998). *High-Performing Self-Managing Work Teams A Comparison of Theory to Practice*. California: Sage Publication, Inc.