



การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

TEAMWORK AND ACADEMIC ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF
SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



PRAPAPORN PROMSING

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
ชื่อนักศึกษา	ประภาพร พรมสิงห์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรุณสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน)

กรรมการ

(พระสุธีวีรธรรม , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, รองศาสตราจารย์ ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาษา)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3
ชื่อนักศึกษา	ประภาพร พรหมสิงห์
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 190 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแล้ว ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .971 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) โดยด้านการมีส่วนร่วมของทีมนี้อาจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.42$) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) โดยด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.44$) และ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด $\bar{X} = 4.41$) 2) การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .701$) โดยด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมนี้อาจมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = .592$) 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.871$) และมีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 6.542$) โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา

ABSTRACT

Thesis Topic	TEAMWORK AND ACADEMIC ADMINISTRATION EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER CHAIYAPHUM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3
Student's Name	Prapaporn Promsing
Degree Sought	Master of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Assistant Professor Dr. Akkharadet Neelayothin

The purposes of this research were: 1) to study the level of teamwork and academic administration effectiveness of school administrators under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 3, 2) to study the relationship between teamwork and academic administration effectiveness of school administrators; and 3) to compare teamwork and academic administration effectiveness of school administrators with different work experience. The population consisted of 190 school administrators under Chaiphum Primary Educational Service Area Office 3. The sample group of 127 was obtained by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with the reliability coefficient of .971. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient, and One-way ANOVA.

The research findings were as follows: 1) Teamwork of school administrators was at a high level overall ($\bar{X} = 4.44$). Team participation had the highest mean ($\bar{X} = 4.46$) while mutual trust had the lowest mean ($\bar{X} = 4.42$). Academic administration effectiveness was at a high level overall ($\bar{X} = 4.43$). Curriculum and academic plan management had the highest mean ($\bar{X} = 4.44$) while learning process and instructional media management had the lowest mean ($\bar{X} = 4.41$). 2) Teamwork had a statistically significant positive relationship at a moderate level with academic administration effectiveness at the .01 level ($r = .701$). Team goal setting had the highest correlation ($r = .592$). 3) School administrators with different work experience had significantly different teamwork overall at the .01 level ($F = 4.871$) and

significantly different academic administration effectiveness overall at the .01 level ($F = 6.542$). Administrators with more than 10 years of experience had higher means than other groups.

Keywords: Teamwork, Academic Administration Effectiveness, School Administrator



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นีละโยธิน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ประธานกรรมการ พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, รศ.ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิบูล ทาชา และ พระสุธีวชิรธรรม, ผศ.ดร. ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.กฤษณา กิตติลาภ ดร.สุพัฒน์ ศรีกิ่งพาน ดร.คชา ปราณีตพลกรัง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอกราบขอบคุณ คณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ทุกท่าน ที่ท่านให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยเป็นอย่างดี ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจ และเป็นแรงผลักดันให้ ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นในการศึกษาจนสำเร็จการศึกษา และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการบูชา แต่ บิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ประภาพร พรมสิงห์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ง
ABSTRACT	จ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
บทที่ 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	7
2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม	7
2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	9
2.1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	10
2.1.4 นิยามปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีม.....	28
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	30
2.2.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	30
2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	32
2.2.3 ความหมายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	33
2.2.4 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา.....	35
2.2.5 นิยามปฏิบัติการของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	39

2.3	บริษัทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3	42
2.4	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
2.5	กรอบแนวคิดการวิจัย	52
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	53
3.1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
3.2	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
3.3	การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	56
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	58
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.1	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	80
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	80
5.2	อภิปรายผล.....	82
5.3	ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	96
ภาคผนวก ก	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข	หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	99
ภาคผนวก ค	เครื่องมือวิจัย.....	108
ภาคผนวก ง	หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้	115
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย.....	117
ภาคผนวก ฉ	ผลการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form.....	119
ภาคผนวก ช	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป.....	124
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	141

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	16
ตารางที่ 2.2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	20
ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของการทำงานเป็นทีม.....	28
ตารางที่ 2.4 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน.....	36
ตารางที่ 2.5 นิยามปฏิบัติการของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ.....	40
ตารางที่ 2.6 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาตามจำนวนโรงเรียนครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.....	44
ตารางที่ 3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.....	54
ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน (n = 127).....	61
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	62
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ของทีม.....	63
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่าง เปิดเผย.....	64
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดเป้า หมายของทีม.....	65
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน.....	66
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ.....	68

ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ.....	69
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.....	69
ตารางที่ 4.11	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน.....	70
ตารางที่ 4.12	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้.....	71
ตารางที่ 4.13	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหาร งานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาชัยภูมิ เขต 3.....	72
ตารางที่ 4.14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	74
ตารางที่ 4.15	ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	75
ตารางที่ 4.16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	77
ตารางที่ 4.17	ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่.....	78

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม.....	22
ภาพที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ.....	38
ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	52
ภาพที่ 5.1 การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3.....	87



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง มีทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน เพื่อเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้การศึกษาถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพในสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจึงต้องอาศัยการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการจัดการเรียนการสอน พัฒนาครูและบุคลากร รวมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) และการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งหมด 17 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) และการวิจัยในครั้งนี้ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทางผู้วิจัยได้นำขอบข่ายการบริหารงานวิชาการมาจัดกลุ่มจากทั้งหมด 17 ด้าน โดยบางเนื้อหาในแต่ละด้านมีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้จัดกลุ่มใหม่ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษา

มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ มาตรฐานคุณภาพ การศึกษาจะปรากฏเด่นชัดเมื่อการบริหารงานวิชาการประสบผลสำเร็จ และการบริหารงานวิชาการมี บทบาทสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพสถานศึกษา เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ทำให้การดำเนินงาน เป็นไปตามระบบและมาตรฐานที่กำหนด สามารถตรวจสอบและพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่ คุณภาพของการจัดการศึกษา (บุญทิพย์ สุริยวงศ์, 2542)

ในการทำงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ใดสามารถ ทำงานให้สำเร็จได้เพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยการร่วมมือของครูและบุคลากรในลักษณะของการทำงาน เป็นทีมที่เข้มแข็งและสอดคล้องประสานกันอย่างต่อเนื่อง การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของ ความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร ซึ่งการดำเนินงานภายในสถานศึกษาไม่ใช่เรื่องของ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งโดยเฉพาะ และไม่ใช่งานแบบต่างคนต่างทำ แต่ เป็นสิ่งที่ทุกคนภายในสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด หรือเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายยังคงต้องอาศัย ความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ (สุทธสิริ จักขุรัตน์ และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์, 2567)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุม 6 อำเภอ มีสถานศึกษาในสังกัดทั้งสิ้น 190 โรงเรียน ซึ่งยังคงมีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประกันคุณภาพภายในและการมี ส่วนร่วมของชุมชน นอกจากนี้ กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูยัง มีความจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างให้มีทิศทางที่สอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันส่งผล ให้การขับเคลื่อนงานวิชาการยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เพื่อนำองค์ความรู้ ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1.2.1 การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับใด

1.2.2 การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

1.3.3 เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

1.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารแตกต่างกัน

1.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ดังต่อไปนี้

1) การทำงานเป็นทีม ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม 2) การมีส่วนร่วมของทีม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ซึ่งมี 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1) ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 190 คน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.5.3 ตัวแปรที่ศึกษา

- 1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน
- 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กัน มาร่วมกันทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีทั้งผู้นำและสมาชิก มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงาน รวมไปถึงการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็น วัสดุสิ่งของ หรือคน มีการนำความรู้ต่าง ๆ มารวมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสร้าง

แรงจูงใจในการทำงาน เกิดความผูกพัน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามท้องครกำหนดไว้

2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงาน เพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและจริงใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน สมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น รับฟังกันด้วยความไว้วางใจ และใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากรในด้านความสามารถ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มอบหมายงานสำคัญอย่างมีความเชื่อใจ และรับฟังข้อเสนอแนะด้วยความจริงใจ การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

1.6.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จการบริหารกิจกรรมหรือกระบวนการการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน เกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้ รวมไปถึงการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทท้องถิ่น การวางแผน ดำเนินงาน และกำกับติดตามงานวิชาการอย่างเป็นระบบ การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติทางวิชาการที่ชัดเจน และการนำผลการนิเทศและประเมินผลมาปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการในด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียน โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีระบบการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนดนโยบายและส่งเสริมการใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และการทำงาน เพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และมีการจัดระบบการนิเทศ การแนะแนว และการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับชุมชน เครือข่าย และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาได้ข้อมูลที่สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ

1.7.2 สถานศึกษาได้ข้อมูลในการพัฒนาส่งเสริมงานวิชาการในโรงเรียน

1.7.3 ทำให้การจัดการเรียนการสอนของครู สามารถนำนักเรียนไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรของสถานศึกษา



บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีขอบข่ายการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

- 2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.4 นิยามปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

- 2.2.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.3 ความหมายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.4 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2.5 นิยามปฏิบัติการของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

2.3 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลากหลาย ซึ่งพบว่าความหมายของการทำงานเป็นทีม มีความหมายคล้ายกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จอย่าง

มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่าการทำงานเป็นทีมสำหรับการกล่าวถึงการ
ทำงานเป็นทีมดังกล่าวต่อไปนี้

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564) ได้สรุปความหมายของทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การ
ร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีเป้าหมายเดียวกัน โดยสมาชิกแต่ละคนมีบทบาท
และหน้าที่ที่แตกต่างกัน แต่มีการประสานงานและช่วยเหลือกันอย่างเหมาะสม มีความเข้าใจและ
ยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

มนฤดี ทองกำพร้าว (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือกัน
ปฏิบัติงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีเป้าหมายร่วมกัน โดยสมาชิกมีการวางแผนและแบ่ง
บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ของส่วนรวม มีการสนับสนุนและ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งใช้ความรู้และประสบการณ์ร่วมกันในการแก้ไขปัญหา เพื่อให้การ
ดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม
คือ ความสามารถของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการชักจูงและประสานความร่วมมือ
ให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกัน โดยมีการวางแผนและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน ใช้
ทรัพยากรและความรู้ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคี เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กร
บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จ

ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ (2565) ได้สรุปความหมายของทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่
บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะของแต่ละคนในการดำเนินงาน มี
การประสานงานและปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้
การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎีกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ
การที่บุคคลร่วมกันดำเนินงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิก
และมีการสื่อสารประสานงานรวมถึงการตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของทีมประสบ
ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่ผู้นำทีมและ
สมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์และร่วมมือกันดำเนินงาน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการวางแผนและ
บริหารจัดการทรัพยากรร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกอย่างชัดเจน และร่วมกันแก้ไข
ปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมกัน
ปฏิบัติงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีเป้าหมายเดียวกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของ
การดำเนินงาน ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีม

อัญชิษฐา เชียงนิยม (2567) ได้สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกันร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยมีการประสานงานและพึ่งพาอาศัยกันระหว่างสมาชิก มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการกิจร่วมกัน พร้อมทั้งพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของทีมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

Katzenbach and Smith (1993) ได้ให้ความหมายว่า ทีมงาน คือ กลุ่มบุคคลที่มีจำนวนไม่มาก ซึ่งมีทักษะที่เสริมกันและร่วมกันดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีแนวทางการทำงานร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของการดำเนินงานของทีม

Robbins (2001) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลร่วมมือกันดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผลสำเร็จของการดำเนินงานถือเป็นความสำเร็จของสมาชิกทุกคนในทีมร่วมกัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กัน มาร่วมกันทำกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีทั้งผู้นำและสมาชิก มีการวางแผนในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดหน้าที่ในการทำงาน และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะป็นวัสดุสิ่งของหรือคน มีการนำความรู้มารวมกันเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และร่วมกันแก้ไขปัญหาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถประสานองค์ความรู้ของสมาชิกในทีมให้ทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

วันทยาพร ศรีมันตะ (2564) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารจัดการภายในให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีการร่วมมือกันในการวางแผนและแก้ไขปัญหา เนื่องจากสมาชิกในทีมถือเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎฐ สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากช่วยส่งเสริมความร่วมมือและการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานร่วมกัน ลดความซ้ำซ้อนของงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังช่วยกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจร่วมกัน และแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถพัฒนา

ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยสมาชิกในทีมร่วมกันใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงาน มีการวางแผนและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จ

อัญชิษฐา เชียงนิยม (2567) กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากสมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน มีความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ส่งผลให้การดำเนินงานของทีมประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Evans (2017) การทำงานเป็นทีมเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรและหน่วยงานภายในองค์กรสามารถประสานงานและดำเนินงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะไม่มีรูปแบบการสร้างทีมที่ตายตัว แต่การมีทีมงานที่ดีจะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกที่มีความหลากหลายได้นำมุมมองและความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนาการดำเนินงาน และร่วมกันรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในการทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ การที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น เกิดจากสมาชิกในองค์กรหรือทีมร่วมกันทำงาน อาศัยทักษะความรู้ประสบการณ์ และความสามารถของทุกคนภายในทีม มาร่วมกันวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานไม่ว่าจะเป็นคนหรือ สิ่งของรวมทั้งการวางแผนการดำเนินการให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์เดียวกัน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2.1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) อธิบายองค์ประกอบไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

6 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านเป้าหมายของทีม
4. ด้านการมีส่วนร่วม
5. ด้านการยอมรับนับถือ
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

กิตติคุณ รักษาพล (2564) อธิบายองค์ประกอบไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

1. ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
2. ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี
4. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

1. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม
2. การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม
3. การกำหนดเป้าหมาย
4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม
6. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
7. ความไว้วางใจ

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) อธิบายองค์ประกอบไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

1. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
2. ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) อธิบายองค์ประกอบไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย

1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน
6. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

Woodcock (1989) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 11 องค์ประกอบ

ดังนี้

1. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ชัดเจน
2. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับในเป้าหมาย
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
4. การช่วยเหลือและการไว้วางใจ
5. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
6. ความสมดุลในบทบาท
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
9. การพัฒนาบุคคล
10. ความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

Parker (1990) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของทีมมี 9 ด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ (Clear sense of purpose) ในการทำงานเริ่มต้นด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเห็นภาพในอนาคตขององค์การไปพร้อมกันกับผู้บริหาร โดยผู้บริหารองค์การเป็นผู้จุดประกายเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมและให้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ
2. พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้ได้รับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์การ การมีส่วนร่วม ได้แก่ การเข้ารับฟัง การแสดงความคิดเห็น หรือการอภิปราย
3. การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม (Team Climate) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย อบอุ่น และสบายใจในการทำงาน โดยสมาชิกช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เช่น การแนะนำ การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือกัน การสนับสนุนกัน และการช่วยจัดหาอุปกรณ์สิ่งของที่จำเป็นเพื่อสะดวกใช้ในการทำงาน
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง สนใจในเรื่องที่สมาชิกต้องการให้รับรู้ แสดงความเอาใจใส่ต่อคำขอร้อง
5. แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ (Civilized disagreement) การไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ปกติที่มักเกิดขึ้นในทีมงาน เป็นภาพสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่เป็นอิสระทางความคิด ความคิดเห็นที่แตกต่างมักมีประโยชน์เสมอ ถ้าการแสดงความคิดเห็นนั้นไม่ได้บั่นทอนความรู้สึกของสมาชิกผู้อื่นให้ดูเหมือนกับถูกตำหนิ การแสดงความคิดเห็นที่ดีย่อมนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

6. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) เป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยการเปิดเผย มีความจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานควรมีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกัน

7. การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน (Clear roles and assignments) มีการระบุภาระงานและข้อกำหนดในการทำงาน พร้อมกับมีการกำหนดบทบาทและความคาดหวังต่องานที่มอบหมาย

8. ภาวะผู้นำร่วม (Shared leadership) ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานเป็นทีมคือ ภาวะผู้นำร่วมในทีมงาน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมนำความสามารถที่หลากหลายของบุคคลที่เป็นสมาชิกในทีมมาทำงานร่วมกัน ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำทีมเท่านั้น แต่สมาชิกทุกคนมีภาวะผู้นำร่วมเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและดำรงรักษาความเป็นทีมงานเอาไว้

9. เครือข่ายความสัมพันธ์กับภายนอก (External relations) สมาชิกทุกคนมีส่วนช่วยกันแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ใช้บริการ และผู้อุปถัมภ์รายการ โดยกลุ่มบุคคลภายนอกเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงประเมินการปฏิบัติงานของทีมงาน ความสัมพันธ์ภายนอกเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานของทีม และความสัมพันธ์ที่สร้างความเชื่อมโยงระหว่างสมาชิกที่อยู่ในหน่วยงานต่างกันช่วยให้ได้รับความช่วยเหลือด้านต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของทีม

Katzenbach and Smith (1993) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญ ในการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 คุณลักษณะ ได้แก่

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าขนาดในอุดมคติของทีมงานควรมีสมาชิก 7 คน หรืออยู่ระหว่าง 5-12 คน ไม่ควรมีจำนวนน้อยหรือจำนวนมากเกินไปจะทำให้ขาดความสนิทสนมในการทำงานเป็นทีม และความหลากหลายของทักษะที่จำเป็น

2. มีทักษะที่เสริมต่อทีมงานที่ดี ควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกัน

3. ความผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายเดียวกันของทีมที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมิตั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมผูกพันกัน

4. แนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาแนวทางในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การกำหนดเวลาแนวทางการทำงานเป็นทีมนั้นต้องคำนึงถึงพื้นฐานเศรษฐกิจปัจจุบัน

5. มีความรับผิดชอบ สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ เพราะความรับผิดชอบในหน้าที่เป็นคุณสมบัติที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม และมีผลต่อความไว้วางใจต่อตนเองและผู้อื่น

Romig (1996) ได้อธิบายถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะต้องประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) อธิบายว่าเป็นการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในปัญหาของการปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่ที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2. การร่วมมือ (Cooperation) อธิบายว่าเป็นการร่วมมือในการทำงาน ร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3. การประสานงาน (Coordination) อธิบายว่าการที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงานโดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ แต่ละบุคคลในทีมงาน ซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกัน โดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์การเพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน จากโครงสร้างเป็นลักษณะแนวตั้งและแนวนอนเพื่อจะทำให้ การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) อธิบายว่าการที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) อธิบายว่าเป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบสิ่งใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

McCloskey and Maas (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 5 ด้านประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การติดต่อสื่อสาร

4. การรับผิดชอบร่วมกัน

5. ความไว้วางใจ

Robbins (2001) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

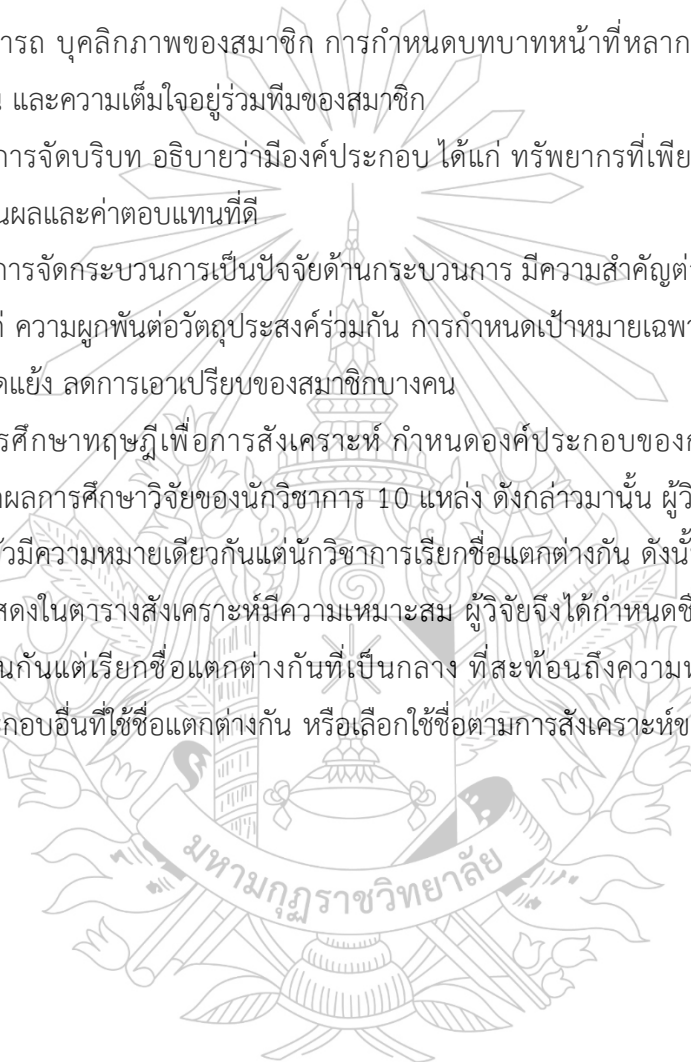
1. การจัดรูปแบบงาน อธิบายว่าเป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้การปฏิบัติงาน และมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมี เสรีภาพในการทำงาน ใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ อธิบายว่าเป็นการจัดทีมงานว่า เป็นอย่างไร ประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ขนาดความ ยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจอยู่ร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท อธิบายว่าเมืองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดี มีระบบการประเมินผลและค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดกระบวนการเป็นปัจจัยด้านกระบวนการ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของ ทีม อธิบายว่าได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่น การบริหารความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

จากการศึกษาทฤษฎีเพื่อการสังเคราะห์ กำหนดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 10 แหล่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวมีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อแตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้การนำเอา องค์ประกอบมาแสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายเหมือนกันแต่เรียกชื่อแตกต่างกันที่เป็นกลาง ที่สะท้อนถึงความหมายเดียวกันและ ครอบคลุมองค์ประกอบอื่นที่ใช้ชื่อแตกต่างกัน หรือเลือกใช้ชื่อตามการสังเคราะห์ของผู้วิจัย สรุปได้ดัง ตารางที่ 2.1



ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ลิวทิตักต์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	กิตติคุณ รักษาพล (2564)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	ยุทธศักดิ์ อินทฤฎิกร สวัสดิ์วงษ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	Woodcock (1989)	Parker (1990)	Katzenbach and Smith (1993)	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	Robbins (2001)	การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
ด้านเป้าหมายของทีม	ด้านการมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน	การกำหนดเป้าหมาย	ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับในเป้าหมาย	ความชัดเจนในวัตถุประสงค์	ความผูกพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายเดียวกัน		การมีเป้าหมาย	การจัดกระบวนการ การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	การกำหนดเป้าหมายของทีม
ด้านการมีส่วนร่วม	ด้านการร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงาน	การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน	ความร่วมมือและความขัดแย้ง	พฤติกรรมมีส่วนร่วม		การร่วมมือในการทำงาน	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน		การมีส่วนร่วมของทีม
ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอก	ด้านการติดต่อสื่อสาร	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน	การติดต่อสื่อสารที่ดี	การสื่อสารที่เปิดเผย		การติดต่อสื่อสาร	การติดต่อสื่อสาร		การสื่อสารอย่างเปิดเผย

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	กิตติคุณ รักษาพล (2564)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	ยุทธศักดิ์ อินทฤฎีกร สวัสดิ์วงษ์ชัย (2566)	อติกุล กุลนรัตน์ (2566)	Woodcock (1989)	Parker (1990)	Katzenbach and Smith (1993)	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	Robbins (2001)	การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
		การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ				แนวทางปฏิบัติเดียวกัน			การรับผิดชอบร่วมกัน	การจัดรูปแบบงานมีความรับผิดชอบร่วมกัน	การรับผิดชอบร่วมกันระหว่างทีม
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ความไว้วางใจ		ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน	การช่วยเหลือและการไว้วางใจ	มีความรับผิดชอบ			ความไว้วางใจ		การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
					การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ชัดเจน	มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก		การประสานงาน			การประสานงานระหว่างทีม
		การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม				การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม		มีความคิดสร้างสรรค์			การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของทีม

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลิวอิส ค็อกซ์ เพอร์ซิม (2563)	กิตติคุณ รักษาพล (2564)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	ยุทธศักดิ์ อินทพญากร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	Woodcock (1989)	Parker (1990)	Katzenbach and Smith (1993)	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	Robbins (2001)	การสังเคราะห์ที่องค์ประกอบของผู้วิจัย
					การทบทวน การปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ			การปรับปรุง งานอย่าง ต่อเนื่อง			การประเมินผล และการ ปรับปรุงงาน ของทีม
ด้านการ ยอมรับนับถือ			ด้านการ ยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน	ด้านการ ยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน	การพัฒนา บุคคล						การยอมรับนับ ถือซึ่งกันและ กันของทีม
ด้านการมี มนุษย์สัมพันธ์	ด้านการมี มนุษย์สัมพันธ์			ด้านการมี มนุษย์สัมพันธ์ ระหว่างทีมงาน	ความสัมพันธ์ กับสมาชิกใน กลุ่ม	เครือข่าย ความสัมพันธ์ กับภายนอก					การมี มนุษย์สัมพันธ์ ระหว่างทีม
		การแสดง บทบาทผู้นำ หรือผู้ตามที่ เหมาะสม			ภาวะผู้นำที่ เหมาะสม	ภาวะผู้นำร่วม ในทีมงาน				การจัดบริหาร มีองค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำที่ดี	การมีภาวะผู้นำ ร่วม

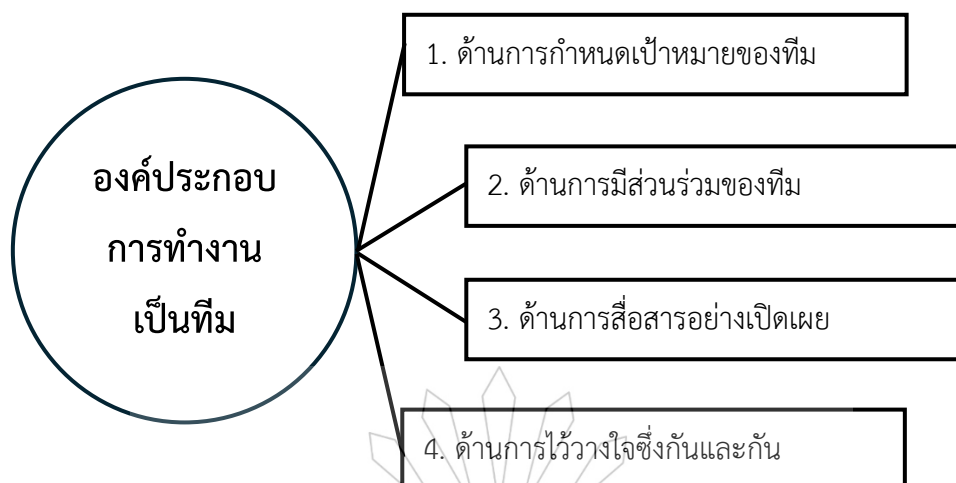
ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	กิตติคุณ รักษาพล (2564)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	ยุทธศักดิ์ อินทฤฎีกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล กุลนรัตน์ (2566)	Woodcock (1989)	Parker (1990)	Katzenbach and Smith (1993)	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	Robbins (2001)	การสังเคราะห์ข้อองค์ประกอบของผู้วิจัย
					การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	การรับฟังซึ่งกันและกัน					การให้คำแนะนำปรึกษา
					ความสมดุลในบทบาท	การรับรู้บทบาทและหน้าที่ในงานอย่างชัดเจน	มีทักษะที่เสริมต่อทีมงานที่ดี			การจัดองค์ประกอบการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย	การรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในทีม
						แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างสุภาพ					การตัดสินใจที่ดี

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	กิตติคุณ รักษาพล (2564)	เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565)	ยุทธศักดิ์ อินทพถากร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566)	อธิกุล คุนรินทร์ (2566)	Woodcock (1989)	Parker (1990)	Katzenbach and Smith (1993)	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	Robbins (2001)	ความถี่
8.ด้านการมีภาวะผู้นำร่วม			√			√	√				√	4
9.ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีม	√			√	√	√						4
10.ด้านการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์			√				√		√			3
11.ด้านการประสานงานระหว่างทีม						√		√	√			3
12.ด้านการประเมินผลและการปรับปรุงงานของทีม						√			√			2
13.ด้านการให้คำแนะนำปรึกษา						√	√					2
14.ด้านการตัดสินใจที่ดี							√					1

จากตารางที่ 2.2 ผู้วิจัยเลือกใช้ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป สามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และ 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

จากภาพที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม

นักวิชาการได้ให้ความหมายด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) อธิบายว่าการมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ซึ่งควรมีความชัดเจนเฉพาะเจาะจง และท้าทาย เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของทีมให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกัน

กิตติคุณ รักษาพล (2564) สรุปความหมายว่าด้านการมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดทิศทางและเป้าหมายในการดำเนินงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีความเข้าใจและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการสร้างข้อตกลงและความเข้าใจร่วมกันในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) สรุปความหมายว่าการกำหนดเป้าหมาย คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางในการดำเนินงานของทีม โดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

ร่วมกัน เพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้ทีมสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ยุทศศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) สรุปความหมายว่าด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นพ้องต้องกัน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายและวางแผนการดำเนินงาน โดยมีความเข้าใจและยอมรับร่วมกัน เพื่อให้การทำงานของทีมเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) อธิบายว่าการกำหนดเป้าหมายของทีม คือ การกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งสมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เป้าหมายดังกล่าวช่วยกำหนดทิศทางการทำงาน สร้างแรงจูงใจ และสนับสนุนการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมาชิกสามารถดำเนินภารกิจและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้สำเร็จ

Woodcock (1989) สรุปความหมายว่าการมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับในเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของทีมให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยสมาชิกทุกคนยอมรับและเห็นพ้องในเป้าหมายของทีมร่วมกัน

Parker (1990) ได้กล่าวไว้ว่า ความชัดเจนในวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรในการดำเนินงาน โดยเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อภาพอนาคตขององค์กร และนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

Katzenbach and Smith (1993) สรุปความหมายว่าความผูกพันจากวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่ทีมมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกัน ส่งผลให้สมาชิกในทีมเกิดความผูกพันต่อกัน

McCloskey and Maas (1998) สรุปความหมายว่าเป้าหมายของทีม หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จตรงกัน

Robbins (2001) สรุปความหมายว่าการจัดกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่น การบริหารความขัดแย้ง และการลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและ

สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความผูกพัน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามท้องครกำหนดไว้

2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

นักวิชาการได้ให้ความหมายด้านการมีส่วนร่วมของทีม ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลร่วมกันในการวางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และรับผลประโยชน์ร่วมกัน

กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการและขั้นตอนในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยมีการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผล สมาชิกมีส่วนร่วมในการรับรู้ แสดงความคิดเห็นในการทำงานทุกขั้นตอน มีการตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลร่วมกัน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน และตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุุดร่วมกัน

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย รวมทั้งการแก้ปัญหาและการประเมินผลการทำงานของทีม การมีส่วนร่วมไม่จำกัดเฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรือการอภิปราย แต่รวมถึงการปฏิบัติในด้านต่าง ๆ เช่น การเตรียมรายงานเอกสาร การเสนอผลงาน การจัดห้องประชุม และการเตรียมเครื่องมือในการประชุม ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เกิดความร่วมมือและความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีม และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎูกร สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมของทีม หมายถึง การดำเนินงานร่วมกันของสมาชิกในทีม ซึ่งมีการวางแผน การดำเนินงาน การวัดและประเมินผล และการรับผลประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กรร่วมกันคิด วางแผน ตัดสินใจ ปฏิบัติ ประเมินผล และร่วมกันรับผลประโยชน์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมจึงมีความสำคัญต่อการดำเนินงานและการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย

Woodcock (1989) ได้กล่าวไว้ว่า ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-Operation and Conflict) หมายถึง การทำงานที่สมาชิกทุกคนให้ความร่วมมือ สนับสนุน และสร้างความรู้ความสามารถให้แก่กัน พร้อมทั้งใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

Parker (1990) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกในทีมงาน หมายถึง การเข้าร่วมเพื่อรับรู้จุดมุ่งหมายของงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยการเข้าร่วม รับฟัง การแสดงความคิดเห็น หรือการอภิปราย

Romig (1996) อธิบายว่า การร่วมมือ (Cooperation) หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือ แบ่งปันข้อมูล และร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายของทีม

McCloskey and Maas (1998) อธิบายว่า การรับผิชอบร่วมกัน (Sharing Success and Failure) หมายถึง การที่สมาชิกในทีมร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผน และตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทุกคนต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่ว่าจะสำเร็จหรือล้มเหลว

สรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมของทีม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

นักวิชาการได้ให้ความหมายด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย โดยการสื่อสารที่ดีต้องมีข่าวสารที่เชื่อถือได้ ผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่เข้าใจเนื้อหา และการตอบกลับจากผู้รับสาร

กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและแลกเปลี่ยนเรื่องราวต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ครูแสดงความรู้สึกและแสดงความคิดเห็นต่อการทำงาน มีการวิจารณ์อย่างเปิดเผยโดยไม่มุ่งโจมตีเป็นการส่วนตัว รวมทั้งมีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง และสามารถซักถามข้อสงสัยหรือแสดงความคิดเห็นร่วมกันได้

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก หมายถึง การสื่อสารอย่างเปิดเผยด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม รวมทั้งสร้างเครือข่ายความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกทีม

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎู สวัสดิ์วงศ์ชัย (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารของสมาชิกในทีมระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร โดยใช้คำพูด การเขียน และการ

แสดงท่าทาง อย่างมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเกิดความเข้าใจร่วมกันอย่างถูกต้องสมบูรณ์ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษา

อริกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา และทำถึงด้วยความจริงใจ โดยเป็นการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารผ่านช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน ผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย บรรยากาศในการทำงานจึงมีความเปิดเผย จริงใจ และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานมีการถ่ายทอดและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สนับสนุนและช่วยเหลือกัน รับรู้ความรู้สึกของสมาชิก ตอบสนองความรู้สึกในการทำงาน มีการพึ่งพาอาศัยกัน รวมทั้งมีความผูกพันและมีความรับผิดชอบต่องาน

Woodcock (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) หมายถึง การสื่อสารของสมาชิกที่มีความถูกต้อง ชัดเจน และเหมาะสม โดยใช้การสื่อสารทางตรงในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

Parker (1990) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารที่เปิดเผย (Open communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยระหว่างสมาชิกในทีมงาน ด้วยความจริงใจและความเชื่อมั่นไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยผู้นำทีมและสมาชิกในทีมงานร่วมกันกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารกัน

Romig (1996) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (communication) หมายถึง การสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานที่เปิดโอกาสให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันเกี่ยวกับปัญหาของการปฏิบัติที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขได้ทันเวลาที่ โดยมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการแก้ปัญหาคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

McCloskey and Maas (1998) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อสารของสมาชิกในทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน โดยเป็นการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และชัดเจนเข้าใจง่าย ซึ่งอาจทำได้โดยการประชุม การพูดคุย หรือการปรึกษาหารือ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกสามารถสื่อความหมาย รับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่างสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาและจริงใจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน สมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น รับฟังกันด้วยความไว้วางใจ และใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นักวิชาการได้ให้ความหมายด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีม ไว้ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจที่บุคคลมีต่อกัน ซึ่งแสดงถึงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตา กรุณา และความเชื่อถือได้ โดยมีความคาดหวังว่าสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผล

กิตติคุณ รักษาพล (2564) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในตัวครู มีคุณธรรมจริยธรรม และมีเมตตาต่อครูในสถานศึกษา โดยแสดงถึงความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความมั่นคง และความเชื่อถือได้ รวมทั้งมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ด้วยความสามารถ มีความเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ รับฟังปัญหา ยกย่อง ชมเชย และแสดงความใส่ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นของสมาชิกในทีมงานต่อความสามารถของผู้นำ ซึ่งทำให้สมาชิกกล้าตัดสินใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทีม เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จ

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน หมายถึง ความเชื่อของสมาชิกภายในองค์กรที่มีต่อบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ ไม่ทำร้าย หรือเอาเปรียบกัน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร ปัจจัยเหล่านี้แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกัน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดีให้กัน และการให้ความร่วมมือ

Woodcock (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การช่วยเหลือและการไว้วางใจ (Support and Trust) หมายถึง การสนับสนุนและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีม โดยมีความจริงใจต่อกัน และมีความพร้อมในการร่วมมือกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

Katzenbach and Smith (1993) ได้กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบของสมาชิกต้องสามารถตรวจสอบได้ โดยความรับผิดชอบในหน้าที่ถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของการทำงานเป็นทีม และมีผลต่อความไว้วางใจต่อตนเองและผู้อื่น

McCloskey and Maas (1998) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) หมายถึง ความเชื่อใจ และการไว้วางใจซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีม โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือกัน ยอมรับความสามารถของกันและกัน และแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

สรุปได้ว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อมั่นที่ผู้บริหารมีต่อบุคลากรในด้านความสามารถ ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มอบหมายงานสำคัญอย่างมีความเชื่อใจ และรับฟังข้อเสนอแนะด้วยความจริงใจ การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจเพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.1.4 นิยามปฏิบัติการของการทำงานเป็นทีม

จากการสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม
- 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม
- 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งแต่ละด้านสรุปนิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ดังที่แสดงในตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์นิยามเชิงปฏิบัติการและสาระการวัดองค์ประกอบเนื้อหาของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความผูกพัน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้	1) การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานของทีมอย่างชัดเจน
		2) ความสามารถของเป้าหมายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
		3) ความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีดำเนินงาน
		4) การสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ของทีมบรรลุเป้าหมายร่วมกัน
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	การเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผลในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและความภาคภูมิใจ	1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อให้เป้าหมายของทีมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ	2) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน รับผิดชอบร่วมกันและความภาคภูมิใจต่อผลงานของทีม 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหา
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ การแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และความคิดเห็นระหว่าง สมาชิกในทีมอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมาและจริงจัง เพื่อให้ เกิดความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน สมาชิกทุกคนมีโอกาส แสดงความคิดเห็น รับฟังกัน ด้วยความไว้วางใจ และใช้ ช่องทางการสื่อสารที่ หลากหลาย ช่วยเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และแรงจูงใจในการทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จ	1) มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และด้วยความ จริงใจ
		2) การใช้ช่องทางสื่อสารที่ หลากหลายและเข้าถึงง่าย
		3) การสร้างบรรยากาศการ สื่อสารที่ไว้วางใจร่วมกัน
		4) การใช้การสื่อสารเพื่อ เสริมสร้างความร่วมมือและ แรงจูงใจในการทำงาน
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	ความเชื่อมั่นที่ผู้บริหารมีต่อ บุคลากรในด้านความสามารถ ความรับผิดชอบ และความ ซื่อสัตย์ เปิดโอกาสให้บุคลากร ได้แสดงความคิดเห็นอย่าง อิสระ มอบหมายงานสำคัญ อย่างมีความเชื่อใจ และรับฟัง	1) ความเชื่อมั่นของผู้บริหารต่อ ความสามารถของบุคลากร
		2) การเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
		3) การมอบหมายงานอย่างมี ความไว้วางใจ

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
	ข้อเสนอแนะด้วยความจริงใจ การสร้างบรรยากาศแห่งความ ไว้วางใจเพื่อส่งเสริมให้เกิด ความร่วมมือ ในการทำงานให้ บรรลุผลสำเร็จได้	4) มีการรับฟังข้อเสนอแนะ อย่างจริงใจและสร้าง บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการ ทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

พัชัญพิชา จันทา (2563) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนที่ประกอบด้วย การวางแผน การพัฒนา และการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งการวัดและประเมินผลผู้เรียน การนิเทศและติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

วรุจ วรตล (2563) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคลากรภายในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งทำให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

นนทวัตร ทาหอม (2564) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา รวมทั้งการนิเทศการสอนและการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนและการประเมินผลการสอน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

อารีรัตน์ ศรีรักษา (2564) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร และการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และสามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข

ธัญยาภรณ์ สังข์เมือง (2565) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการจัดกิจกรรมหรืองานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการจัดการเรียนการสอนตามวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษา กำหนดไว้ เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และมีทักษะชีวิตในการดำรงอยู่ในสังคม รวมทั้งเท่าทันเหตุการณ์ปัจจุบัน

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การวัดผลและประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ การนิเทศภายในสถานศึกษา และการดำเนินงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียน

นัฐพล พันโน (2566) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอ้อย (2566) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานความรู้ โดยมีกระบวนการอำนวยความสะดวก การปรับปรุงและพัฒนา รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายในการศึกษา

ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์ (2566) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับกระบวนการถ่ายทอดความรู้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและตอบสนองจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เช่น การจัดทำหลักสูตร วิธีการถ่ายทอดความรู้ การจัดครูเข้าสอน หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ซึ่งการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษา

จิตภา ศรีมูล (2567) สรุปความหมายไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานและกิจกรรมภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อส่งเสริมปรับปรุง และพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าหมาย

ตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด โดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพื่อให้นักเรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตัวอย่างกิจกรรม ได้แก่ การบริหารหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การจัดสภาพห้องเรียนและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ การวิจัย การนิเทศการศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปความหมายได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การใช้สื่อและเทคโนโลยี การวัดและประเมินผล การนิเทศและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน ให้มีทักษะความรู้ มีคุณธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายของสถานศึกษา

2.2.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

จิตรา แก้วมะ (2563) ให้มุมมองว่า งานวิชาการถือเป็นงานหลักและเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ ก้าวทันโลก และปรับตัวดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

วรุจ วรตล (2563) ให้มุมมองว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักของสถานศึกษาและมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพตามที่หลักสูตรกำหนด นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดปริมาณงานของสถานศึกษา การจัดสรรทรัพยากร รวมทั้งคุณภาพและเครื่องชี้วัดของสถานศึกษา

นนทวัตร ทาหอม (2564) ให้มุมมองว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญเนื่องจากเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนโดยตรง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานและเป้าหมายของหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรต้องดำเนินงานและบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ

พรวลี ตรีประภากร (2564) ให้มุมมองว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูร่วมมือกันปรับปรุงงานวิชาการของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากงานวิชาการเป็นปัจจัยที่กำหนดปริมาณงานของโรงเรียน การจัดสรรทรัพยากร และเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของโรงเรียน รวมทั้งเป็นเครื่องวัดความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นงานที่มุ่งพัฒนาสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เจตณาคติ และค่านิยม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุขในการดำรงชีวิต และเป็นผู้มีคุณค่าในสังคมต่อไป

ธัญยาภรณ์ สังข์เมือง (2565) ให้มุมมองว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเข็มทิศในการดำเนินกิจกรรมด้านการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและสอดคล้องกับการจัดการศึกษายุคปัจจุบัน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ และเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

พุดิตาพร ใจดี (2565) ให้มุมมองว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ การเป็น หัวใจของการบริหารสถานศึกษาและเป็นพันธกิจหลักของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ

นฤพงษ์ พิมพ์ทอง (2566) ให้มุมมองว่า การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักของการ บริหารจัดการสถานศึกษา และเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จรวมทั้งความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับ คุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในการดำเนินชีวิต

นัฐพล พันโน (2566) ให้มุมมองว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง งานหลักของการบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา รวมทั้งการปรับปรุงการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีการวัดและประเมินผลที่เน้นสมรรถนะและคุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ควบคู่กับคุณธรรม เป็นพลเมืองที่ดี และสามารถร่วมกัน พัฒนาชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

จากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักของโรงเรียนและหัวใจสำคัญของการบริหารการศึกษาต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก อีกทั้งต้องส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุง พัฒนา กระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มี ทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม และบรรลุคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ผู้เรียน

2.2.3 ความหมายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ ดังนี้

จิตรา แก้วมะ (2563) สรุปความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสะท้อนถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในภาพรวม

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) สรุปความหมายไว้ว่า หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ที่เกิดจากภาวะผู้นำของผู้บริหารในการบริหารจัดการตามขอบข่ายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล รวมทั้งปัจจัยสนับสนุนที่ส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด (2564) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลลัพธ์ของกระบวนการดำเนินงานด้านวิชาการที่สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) สรุปความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน หมายถึง สภาพความสำเร็จที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันเป็นผลจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดความพึงพอใจ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม ส่งผลให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล และช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น มีเจตคติที่ดี สามารถปรับตัว แก้ปัญหา และบูรณาการองค์ความรู้ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ปวีณา บุทธิจักร์ (2564) สรุปความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านวิชาการที่เกิดจากการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพ

พรวลี ตรีประภากร (2564) สรุปความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน อันเกิดจากความสามารถและการทำงานร่วมกันของผู้บริหารและครูในโรงเรียน โดยพิจารณาจากความสำเร็จของผู้เรียนและครูผู้สอน ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) การพัฒนาบุคลากร 3) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และ 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

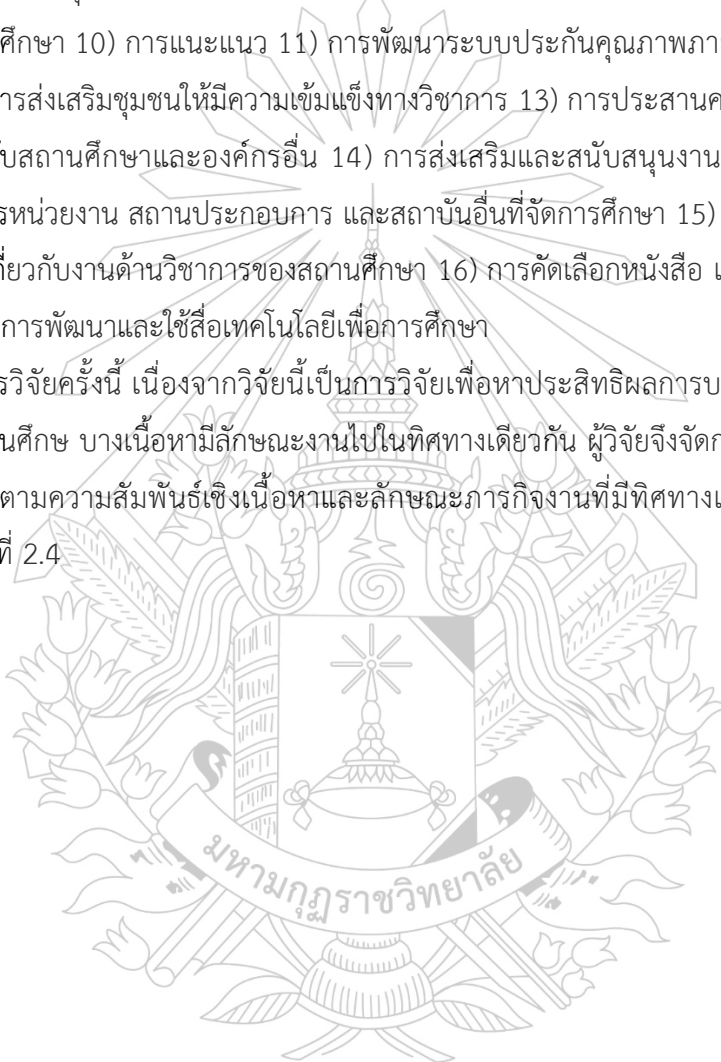
นัฐพล พันโน (2566) สรุปความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารกิจกรรมภายในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน การพัฒนา และการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จการบริหารกิจกรรมหรือกระบวนการการดำเนินกิจกรรมในโรงเรียน เกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ รวมไปถึงการปรับปรุงพัฒนา เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.4 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการ โดยขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา บางเนื้อหาที่มีลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มงานใหม่โดยใช้หลักการจัดกลุ่มตามความสัมพันธ์เชิงเนื้อหาและลักษณะภารกิจงานที่มีทิศทางเดียวกัน ออกเป็น 5 ด้าน ดังตารางที่ 2.4



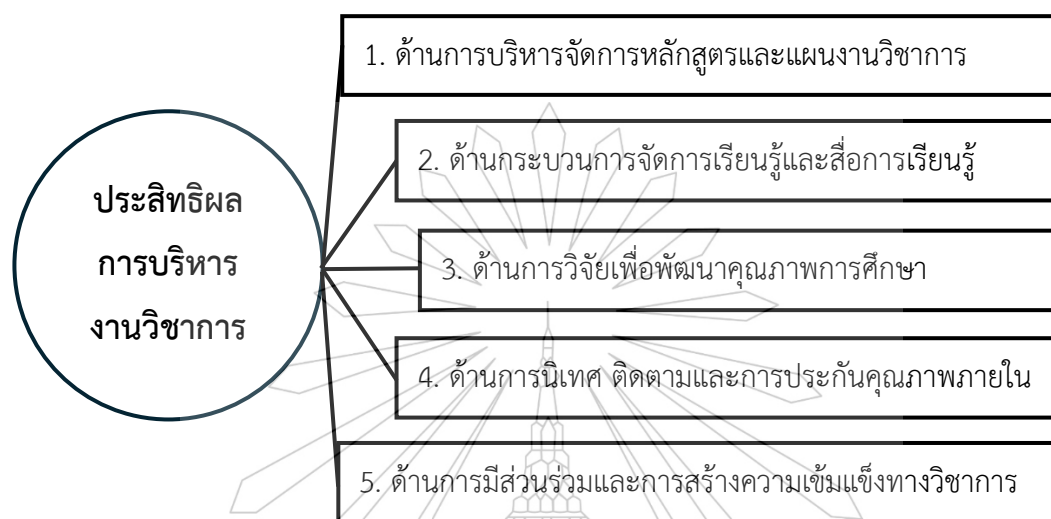
ตารางที่ 2.4 ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 5 ด้าน

ขอบข่ายงานวิชาการ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. การวางแผนงานด้านวิชาการ 4. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน วิชาการของสถานศึกษา	1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร	มีการพัฒนา ปรับปรุง และดำเนินการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของท้องถิ่น มีการพัฒนาและ ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผน ดำเนินงาน และ กำกับติดตามแผนงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาที่ชัดเจน
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 6. การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ 7. การวัดผล ประเมินผล และ ดำเนินการเทียบโอนผลการ เรียน 8. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา 9. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 10. การพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อ การเรียนรู้	มีการจัดการเรียนการสอนและการจัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระ มีการ พัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า พร้อมทั้งมีการ วัดผล ประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน มีระบบ สารสนเทศรองรับการตรวจสอบผลการเรียน การเทียบโอน มีการคัดเลือก หนังสือเรียน แบบเรียน ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพตรงตาม หลักสูตร มีการจัดระบบแหล่งเรียนรู้และจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ มีการพัฒนาครูในกรณีผลิตและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

ตารางที่ 2.4 (ต่อ)

ขอบข่ายงานวิชาการ	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
11. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	มีการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
12. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 13. การนิเทศการศึกษา 14. การแนะแนว	4. ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน	กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา และความต้องการของชุมชน มีระบบบริหารและสารสนเทศ มีการจัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบ มีการแนะแนวและดำเนินงาน ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างเป็นระบบ
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	มีการจัดกระบวนการเรียนรู้และ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรอื่นภาครัฐและเอกชน มีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

จากตารางที่ 2.4 ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

จากภาพที่ 2.2 พบว่า การวิเคราะห์ข้อช่วยประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ที่มีเนื้อหา ลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน และได้จัดกลุ่มใหม่เป็น 5 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ

ภารกิจงานหลักร่วมกันในด้านนี้ คือการพัฒนา ปรับปรุง และบริหารจัดการหลักสูตรให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของท้องถิ่น

จึงสรุปได้ว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ หมายถึง การพัฒนา และปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทท้องถิ่น การวางแผน ดำเนินงาน และกำกับติดตามงานวิชาการอย่างเป็นระบบ การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติทางวิชาการที่ ชัดเจน และการนำผลการนิเทศและประเมินผลมาปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้

ภารกิจงานร่วมกันในด้านนี้มี คือ การสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนรู้ภายในชั้นเรียน ตั้งแต่การวางแผนการสอน การพัฒนาสื่อ ไปจนถึงการวัดและประเมินผล

จึงสรุปได้ว่า ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ หมายถึง สถานศึกษามีการบริหารจัดการในด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความ

แตกต่างของผู้เรียน โดยใช้สื่อ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีระบบการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ภารกิจงานหลักในด้านนี้ คือ การนำกระบวนการวิจัยและเครื่องมือเฉพาะมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จึงสรุปได้ว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การกำหนดนโยบายและส่งเสริมการใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และการทำงาน เพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน

ภารกิจงานร่วมกันในด้านนี้ คือ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

จึงสรุปได้ว่า ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และมีการจัดระบบการนิเทศ การแนะแนว และการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

ภารกิจงานร่วมกันในด้านนี้ คือ การสร้างความร่วมมือและเครือข่ายทางวิชาการระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและองค์กรภายนอก

จึงสรุปได้ว่า ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ หมายถึง การส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการกับชุมชน เครือข่าย และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

ดังนั้น ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาครอบคลุมการบริหารงานวิชาการหลายด้าน เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกันได้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2.5 นิยามปฏิบัติการของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

จาก การการวิเคราะห์ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความสัมพันธ์เชิงเนื้อหาและลักษณะภารกิจงานที่มีทิศทางเดียวกัน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ 2) ด้านกระบวนการจัดการ

เรียนรู้และสื่อการเรียนรู้3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 4) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ซึ่งแต่ละด้านสรุปนิยามปฏิบัติการและสาระการวัดได้ดังที่แสดงใน ตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5 นิยามปฏิบัติการของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
1. ด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและแผนงาน วิชาการ	การพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาและบริบท ท้องถิ่น การวางแผน	1) มีการพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษาและบริบท ท้องถิ่น
	ดำเนินงาน และกำกับติดตาม งานวิชาการอย่างเป็นระบบ การกำหนดระเบียบและแนว ปฏิบัติทางวิชาการที่ชัดเจน	2) มีการวางแผนและ ดำเนินงานด้านวิชาการอย่าง เป็นระบบ
	และการนำผลการนิเทศและ ประเมินผลมาปรับปรุงแผนงาน อย่างต่อเนื่อง	3) มีการกำหนดระเบียบและ แนวปฏิบัติทางวิชาการที่ชัดเจน
		4) มีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลมา ปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านกระบวนการจัดการ เรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	สถานศึกษามีการบริหารจัดการ ในด้านการจัดการเรียนการสอน และพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับความแตกต่าง ของผู้เรียน โดยใช้สื่อ	1) มีการจัดการเรียนรู้ที่ สอดคล้องกับความแตกต่างของ ผู้เรียนและส่งเสริมศักยภาพ ของผู้เรียน
	เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลาย มีระบบการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียนอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	2) มีการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีร่วมกับการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาการใช้สื่อ อย่างต่อเนื่อง
		3) มีระบบการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผล การเรียนอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
		2) มีการนำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	การกำหนดนโยบายและส่งเสริมการใช้กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้และการทำงาน เพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1) มีการกำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษา
4. ด้านการนิเทศ ติดตาม และการประกันคุณภาพภายใน	การกำหนดมาตรฐานการศึกษา และมีการจัดระบบการนิเทศ การแนะแนว และการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการประเมินไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) มีการตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพการศึกษาภายในอย่างต่อเนื่อง 3) มีการจัดระบบการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับเขตพื้นที่การศึกษา 4) มีการจัดระบบการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายภายนอก

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	สาระการวัด
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ การสร้างเสริมความเข้มแข็งทาง วิชาการ	การส่งเสริมความร่วมมือทาง วิชาการกับชุมชน เครือข่าย และองค์กรต่าง ๆ ทั้งภายใน และ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อ พัฒนาการจัดการศึกษาและใช้ ทรัพยากรร่วมกันให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	1) มีการส่งเสริมความร่วมมือ ทางวิชาการกับชุมชนและ องค์กรเครือข่าย
		2) มีการจัดกิจกรรมและการใช้ ทรัพยากรร่วมกันกับเครือข่าย เพื่อประโยชน์ของผู้เรียน

2.3 บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดผู้วิจัย ดังนี้

2.3.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 3 ตั้งอยู่ที่ ถนนชัยภูมิ-สีคิ้ว ตำบลหนองบัวใหญ่ อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ 36130 โทร 044-056385 , 044-056386 โทรสาร 044-056387, 044-056388 email: saraban@chaiyaphum3.go.th เว็บไซต์ : <https://www.chaiyaphum3.go.th> มีเขตพื้นที่บริการ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอจัตุรัส อำเภอบำเหน็จณรงค์ อำเภอเทพสถิต อำเภอเนินสง่า อำเภอหนองบัวระเหว และอำเภอซับใหญ่

2.3.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายการดำเนินงาน

1) วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นองค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสมรรถนะและมีความสุข

2) วัฒนธรรมองค์กร

คุณภาพสู่มาตรฐาน บริการด้วยหัวใจ

3) ค่านิยมองค์กร

We Change เราเปลี่ยนแปลงด้วยหัวใจ

4) พันธกิจ

(1) เพิ่มโอกาส ลดความเหลื่อมล้ำ ให้นักเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีความสุข

(2) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

(3) ส่งเสริมความเป็นเลิศของนักเรียน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

(4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน เต็มตามศักยภาพ มีทักษะ สมรรถนะตามหลักสูตร

(5) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา สู่ความเป็นมืออาชีพ

(6) พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และยึด

หลักธรรมาภิบาล

(7) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(8) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษามีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

5) เป้าประสงค์

(1) นักเรียนมีโอกาสดำเนินการศึกษารอบด้านอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีความสุข

(2) นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีคุณภาพ

(3) สพป.ชัยภูมิ เขต 3 และสถานศึกษา ได้รับการพัฒนา บริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และยึดหลักธรรมาภิบาล

(4) สพป.ชัยภูมิ เขต 3 และสถานศึกษา มีความปลอดภัยแก่นักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

6) กลยุทธ์หน่วยงาน

กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำให้กับผู้เรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีทักษะที่จำเป็น มีสมรรถนะ และคุณภาพที่เป็นเลิศ

กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและยึดหลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับ สู่ความเป็นมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษามีความปลอดภัย
ทุกรูปแบบ และมีความสุข

2.3.3 ข้อมูลด้านการศึกษา

- 1) สถานศึกษา จำนวน 190 แห่ง
- 2) จำนวนนักเรียน 22,517 คน แยกเป็น นักเรียนชาย 11,794 คน นักเรียนหญิง 10,733 คน
- 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,204 คน

ตารางที่ 2.6 จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาตามจำนวนโรงเรียนครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน/แห่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา/คน
อำเภอเทพสถิต	47	47
อำเภอจัตุรัส	46	46
อำเภอบำเหน็จณรงค์	37	37
อำเภอหนองบัวระเหว	29	29
อำเภอเนินสง่า	16	16
อำเภอซับใหญ่	15	15
รวม	190	190

จากตารางที่ 2.6 พบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มี
สถานศึกษาในสังกัด ครอบคลุมพื้นที่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเทพสถิต อำเภอจัตุรัส อำเภอบำเหน็จ
ณรงค์ อำเภอหนองบัวระเหว อำเภอเนินสง่า และอำเภอซับใหญ่ มีที่ตั้งกระจายในหลายพื้นที่ส่งผลให้
การประสานงานและการบริหารงานวิชาการร่วมกันระหว่างสถานศึกษามีข้อจำกัดด้านระยะทางและ
บริบทของแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการประกันคุณภาพภายในและการมี
ส่วนร่วมของชุมชน อีกทั้งกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูยังมี
ความจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างให้มีทิศทางที่สอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันส่งผล
ให้การขับเคลื่อนงานวิชาการของสถานศึกษาในพื้นที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเต็ม
ประสิทธิภาพ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

1) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยมุ่งวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียน รวมทั้งตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรและประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่าการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขณะที่ประสบการณ์ในการทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 81.20

กิตติคุณ รักษาพล (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยมุ่งวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมทั้งการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาก็อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม โดยองค์ประกอบที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการพัฒนาครู ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการบริหารหลักสูตรและการสอน

นนทวัตร ทาหอม (2564) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 โดยมุ่งวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ทั้งการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังปรากฏว่าทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการทำงาน

เป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษามีความเกี่ยวข้องข้องกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านวิชาการของโรงเรียน

พรสุดา ประเสริฐบุญ (2564) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยมีมุ่งวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า สภาพการสร้างทีมงานในปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงาน พบว่าประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการก่อตั้งทีมและการประเมินผล ด้านการสร้างบรรทัดฐาน และด้านการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การก่อตั้งทีม การสร้างบรรทัดฐาน การวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลรวมทั้งสิ้น 40 แนวทาง โดยผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า แนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมาก

รัฐนันท์ กุณะ (2564) ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยมีมุ่งวิเคราะห์การรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูมีการรับรู้ต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่ปรากฏความแตกต่าง ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมีระดับการรับรู้สูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน แต่ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับการรับรู้ต่ำกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคุณ (2565) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครูสำหรับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยมีมุ่งวิเคราะห์องค์ประกอบและกระบวนการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของการสร้างทีมงานครูประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลของบทบาท ความชัดเจนของเป้าหมาย การสื่อสารและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหา ความร่วมมือและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก กระบวนการทำงานและการตัดสินใจของผู้นำ รวมทั้งการทบทวน พัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับกระบวนการสร้างทีมงานครูพบว่ามี 5 ขั้นตอน ได้แก่ การกำหนดปัญหา การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา การนำแผนไปดำเนินการ และ

การประเมินผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพการสร้างทีมครูในปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยแนวทางการสร้างทีมครูที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 32 แนวทาง และผลการประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิชี้ให้เห็นว่าแนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

อริญรดา ทศเทียน และ นิคม นาคอ้าย (2565) ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกัน ขณะที่การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการพัฒนาหลักสูตร นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่าทั้งสองตัวแปรมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .832 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียน แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การสื่อสารอย่างเปิดเผยภายในทีม การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีม การสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิก และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน

2) งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ โดยมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจ การจัดการหลักสูตร และการสอน การพัฒนาครู และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

ชลนิชา ศิลภาพงษ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและอำเภอที่โรงเรียนตั้งอยู่ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนไม่ปรากฏความแตกต่างโดยรวม นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถใช้ร่วมกันในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการได้ แนวทางสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรด้านวิชาการ การส่งเสริมคุณภาพผู้เรียน และการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

ไชยา หานุภาพ (2564) ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่การเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่ปรากฏความแตกต่าง นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถใช้ร่วมกันในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ โดยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันของสมาชิก การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความเป็นอิสระในการรับผิดชอบต่อภาระงาน

เนตต์ มโนปัญญา (2565) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความแตกต่างตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมมี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถใช้เป็นตัวแปรร่วมในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนได้ แนวทางสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจทางการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาศักยภาพครู และการส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

สุทธสิริ จักขุรัตน์ และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานวิชาการและการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Antonette และ Dugang (2020) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานสูงและต่ำในเมืองตักบิลาแรน จังหวัดโบโฮล เมืองเซบู และจังหวัดเซบู ในปีการศึกษา 2017–2018 โดยเฉพาะมุ่งศึกษาการประเมินของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน ตลอดจนพิจารณาความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการประเมินของกลุ่มผู้ตอบ และตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินของผู้บริหารและครู นอกจากนี้ยังได้เสนอ “โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน” (Enhancement Program for School Teamwork and Effectiveness) ตามผลการประเมินที่ได้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารและครูประจำโรงเรียนประถมศึกษาของสังกัดภาครัฐใน 4 เขตพื้นที่การศึกษาของภูมิภาคที่ 7 การวิจัยใช้ระเบียบวิธีเชิงพรรณนา-สหสัมพันธ์ (Descriptive-Correlative Research Design) โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวัดระดับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน รวมทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการประเมินของผู้บริหารและครู

ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในด้านการแก้ปัญหาและกระบวนการทำงานเป็นทีม สำหรับด้านประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่า โรงเรียนในทั้งสี่เขตพื้นที่มีประสิทธิผลในระดับสูง ทั้งในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานสูงและต่ำ ยกเว้นโรงเรียนหนึ่งในเขตจังหวัดซึ่งอยู่ในกลุ่มโรงเรียนที่มีผลการดำเนินงานสูง แต่มีระดับประสิทธิผลต่ำกว่าเขตอื่น

Gidiş และ Kiral (2023) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน การรับรู้การสนับสนุนด้านการบริหาร และความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน รวมถึงศึกษาบทบาทตัวกลางของการทำงานเป็นทีมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนด้านการบริหารกับความผูกพันต่อโรงเรียน การวิจัยออกแบบในลักษณะเชิงปริมาณแบบ relational screening model กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยครูจำนวน 319 คน ที่ปฏิบัติงานในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเมือง Turgutlu/Manisa ประเทศตุรกี ในปีการศึกษา 2018–2019 เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบวัดการทำงานเป็นทีม แบบวัดการสนับสนุนด้านการบริหาร และแบบวัดความผูกพันต่อโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม การรับรู้การสนับสนุนด้านการบริหาร และความผูกพันต่อโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวกและอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งยังสรุปได้ว่าผลของการทำงานเป็นทีมต่อความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนเกิดขึ้นบางส่วนผ่านการสนับสนุนด้านการบริหาร

Tajaran และ Bustamante (2024) ได้ศึกษาแบบจำลองเส้นทางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ การทำงานเป็นทีมของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐของฟิลิปปินส์ กลุ่มตัวอย่างคือครูจำนวน 400 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในเขต Governor Generoso จังหวัด Davao Oriental โดยใช้การสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงและความเชื่อมั่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .757$) และประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวัฒนธรรมโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .796$) แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิผลของสถานศึกษา

Dahraj et al. (2025) ได้ทำการศึกษา ผลของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในเขต Shaheed Benazirabad รัฐ Sindh ประเทศปากีสถาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือนักเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ

จำนวน 384 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิด 27 ข้อ ที่มีค่าความเชื่อมั่น ($\alpha = .813$) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($r = .335, p = .000$) และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ($r = .499, p = .000$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังพบว่าสภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 25 แสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีคุณภาพทั้งด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมมีผลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

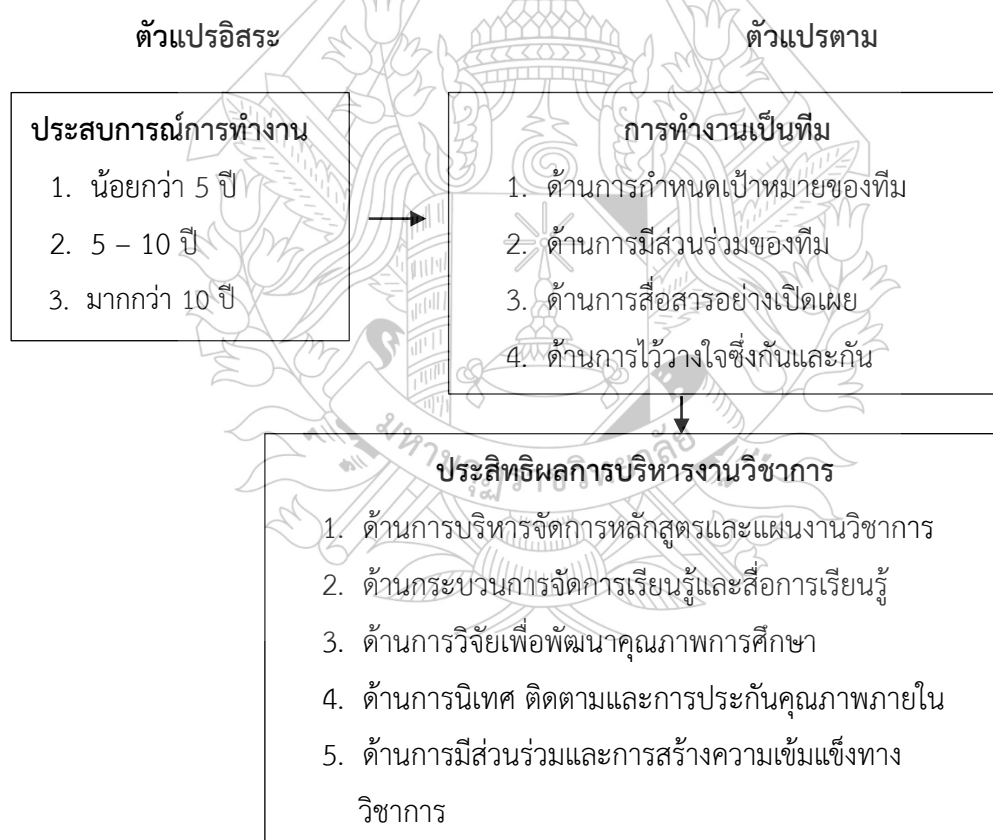
Olabisi Aminat Owonwami et al. (2025) ได้ทำการศึกษา ผลการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายของรัฐโอโย ประเทศไนจีเรีย จากปัญหาการดำเนินงานของโรงเรียนในรัฐโอโย ประเทศไนจีเรีย ที่ยังมีผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องได้ก่อให้เกิดข้อกังวลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของครู ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพทางการศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายภาครัฐในรัฐโอโย โดยมุ่งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างมิติของการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การจัดเตรียมแผนการสอน วิธีการสอน การใช้สื่อการเรียนการสอน และการบันทึกข้อมูล กับประสิทธิผลของโรงเรียน งานวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบสำรวจเชิงพรรณนาในลักษณะสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 387 คน จากประชากรครู 11,430 คน ในโรงเรียน 563 แห่ง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม “การปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน” (Teachers' Job Performance and School Effectiveness Questionnaire: TJPSEQ) ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงแล้ว การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา (ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) และสหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับการปฏิบัติงานปานกลาง ($M=2.79$) และโรงเรียนมีประสิทธิผลในระดับปานกลาง ($M=2.16$) พบความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการปฏิบัติงานของครูโดยรวมกับประสิทธิผลของโรงเรียน ($r=0.810, p<0.05$) รวมทั้งในแต่ละด้าน ได้แก่ การวางแผนการสอน ($r=0.718$) วิธีการสอน ($r=0.980$) การใช้สื่อการสอน ($r=0.657$) และการบันทึกข้อมูล ($r=0.775$)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดประสิทธิผลของโรงเรียน การศึกษานี้มีส่วนช่วยเพิ่มพูนองค์ความรู้โดยชี้ให้เห็นมิติหลักของการปฏิบัติงานที่ส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ทั้งนี้เสนอแนะให้มีการพัฒนาวิชาชีพครูความต้องการเฉพาะด้าน มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นโครงสร้างชัดเจน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับภูมิภาค

Ssemanda และ Buyondo (2025) ได้ทำการศึกษาผลของการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศยูกันดา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์การบริหารจัดการโรงเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมในฐานะแนวปฏิบัติทางการบริหารกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีแบบผสมผสานเชิงปริมาณและคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร ครู นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 202 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายปิดและแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .857, p = .000$) โดยกลยุทธ์การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อนและการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอมีส่วนสำคัญต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สรุปได้ว่าการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 190 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

จำนวนโรงเรียนในอำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
อำเภอเทพสถิต	47	31
อำเภอจัตุรัส	46	31
อำเภอบำเหน็จณรงค์	37	25
อำเภอหนองบัวระเหว	29	19
อำเภอเนินสง่า	16	11
อำเภอซับใหญ่	15	10
รวมทั้งหมด	190	127

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

- 1) เพศ
 - (1) ชาย
 - (2) หญิง
- 2) อายุ
 - (1) น้อยกว่า 40 ปี
 - (2) 41-50 ปี
 - (3) มากกว่า 50 ปี
- 3) ประสบการณ์การทำงาน
 - (1) น้อยกว่า 5 ปี
 - (2) 5-10 ปี
 - (3) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม
- 2) การมีส่วนร่วมของทีม
- 3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

- 1) ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ
- 2) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้
- 3) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 4) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน
- 5) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
Likert มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด
ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 3.3.1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert

3.3.3 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ มีคุณสมบัติการศึกษาระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอกที่มีความเชี่ยวชาญใน ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผล และด้านภาษาไทย เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของภาษา โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามศัพท์เฉพาะ ให้เหมาะสมถูกต้องตามเกณฑ์ให้คะแนนรายข้อดังนี้

+ หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องตามนิยามที่ระบุไว้

3.3.4 ปรับปรุงแบบสอบถาม ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำ ให้เพิ่มคำว่า มีการ ในประโยคของข้อคำถาม ข้อที่ 5 ข้อที่ 6 ข้อที่ 8 และ ข้อที่ 13 เพื่อให้คำถามมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาค่า IOC ไปจัดเตรียมทำเป็นแบบสอบถามทางอิเล็กทรอนิกส์ในโปรแกรม Google Form เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้าน ด้วยวิธีการตรวจสอบความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยกำหนดความเชื่อมั่นไม่ต่ำกว่า 0.70 ตามหลักวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.971 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายด้านและทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ตัวแปร / ด้าน	ค่าความเชื่อมั่น
การทำงานเป็นทีม	0.942
ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	0.889
ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	0.859
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	0.872
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.886
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	0.955
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ	0.930
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	0.927
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	0.914
ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน	0.929
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	0.953
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	0.971

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ถึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยภูมิ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ใน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามพร้อมสามารถตอบแบบสอบถามการวิจัยผ่านระบบ Google Form โดยแนบลิงก์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR-Code) และเอกสาร ในการเข้าไปตอบแบบสอบถาม

3.4.3 ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม เพื่อสะดวกในการเก็บข้อมูล และได้ข้อมูลคืนแบบออนไลน์ตรงตามระยะเวลาที่กำหนด ภายใน 2 สัปดาห์ หรือ 14 วัน หากเลยกำหนดระยะเวลาได้ติดตามสอบถามออนไลน์หรือทางโทรศัพท์อีกครั้ง

3.4.4 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 ผ่าน Google Form โดยได้ตรวจสอบข้อมูลที่ถูกต้องจากกลุ่มตัวอย่างได้ ข้อมูลตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 127 คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.5 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน โดยหาความถี่ และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางและความเรียง ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

3.5.3 สมมติฐานข้อที่ 1 ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยมีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับปาน

กลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ของของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มี
ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน ตามสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่
(Post Hoc Test) โดยใช้การวิเคราะห์ของ Scheffe



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่สอดคล้องตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
F	แทน ค่าสถิติเอฟ (F-test) ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
Sig.	แทน ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ อายุ และ ประสบการณ์การทำงาน (n = 127)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	77	60.63
หญิง	50	39.37
รวม	127	100
2. อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	31	24.41
41-50 ปี	57	44.88
มากกว่า 50 ปี	39	30.71
รวม	127	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	35	27.56
5-10 ปี	40	31.50
มากกว่า 10 ปี	52	40.94
รวม	127	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 ด้านอายุ พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.94

4.2.2 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	4.46	0.25	มาก
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.44	0.21	มาก
ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	4.44	0.26	มาก
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.42	0.26	มาก
โดยรวม	4.44	0.17	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของทีมมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.44$) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.42$)

4.2.3 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 รายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 รายด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง ดังตารางที่ 4.3 - 4.6

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

	ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประเมินผลรับผิดชอบร่วมกันและรู้มีส่วนร่วมในผลสำเร็จของทีมและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน	4.50	0.52	มาก
2	การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	4.48	0.55	มาก
3	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน	4.39	0.55	มาก
โดยรวม		4.46	0.25	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประเมินผลรับผิดชอบร่วมกันและรู้มีส่วนร่วมในผลสำเร็จของทีมและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.50$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.48$) และ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	4.46	0.55	มาก
2	การสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในการสื่อสารร่วมกัน	4.45	0.55	มาก
3	การเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และด้วยความจริงใจ	4.44	0.53	มาก
4	การสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการทำงานของทีม	4.39	0.55	มาก
โดยรวม		4.44	0.21	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.46$) การสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในการสื่อสารร่วมกัน ($\bar{X} = 4.45$) การเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = 4.44$) และการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการทำงานของทีม ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม

	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน	4.55	0.53	มาก
2	การใช้เป้าหมายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในทีม	4.46	0.55	มาก
3	การใช้เป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม	4.38	0.53	มาก
4	การสื่อสารเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทและผลลัพธ์ที่คาดหวัง	4.37	0.57	มาก
โดยรวม		4.44	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.55$) การใช้เป้าหมายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในทีม ($\bar{X} = 4.46$) การใช้เป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.38$) และ การสื่อสารเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทและผลลัพธ์ที่คาดหวัง ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.50	0.52	มาก
2	การรับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิกภายในทีม	4.45	0.59	มาก
3	ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4.43	0.54	มาก
4	การมอบหมายงานสำคัญแก่บุคลากรด้วยความไว้วางใจในความรับผิดชอบของบุคลากร	4.30	0.58	มาก
โดยรวม		4.42	0.26	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$) การรับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิกภายในทีม ($\bar{X} = 4.45$) ความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) และ การมอบหมายงานสำคัญแก่บุคลากรด้วยความไว้วางใจในความรับผิดชอบของบุคลากร ($\bar{X} = 4.30$)

4.2.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ	4.44	0.20	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	4.44	0.36	มาก
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.44	0.38	มาก
ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน	4.41	0.27	มาก
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	4.41	0.29	มาก
โดยรวม	4.43	0.17	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.44$) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 4.41$) และ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$)

4.2.5 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 รายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 รายด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายข้อ นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียงดังตารางที่ 4.8 - ตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ

	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.48	0.53	มาก
2	การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของท้องถิ่น	4.46	0.53	มาก
3	การวางแผนและดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.43	0.51	มาก
4	การนำผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลมาปรับปรุงแผนงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.57	มาก
โดยรวม		4.44	0.20	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.48$) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.46$) การวางแผนและดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.43$) และ การนำผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลมาปรับปรุงแผนงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.39$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ

ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 การสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	4.50	0.56	มาก
2 การส่งเสริมสนับสนุนโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)	4.37	0.53	มาก
โดยรวม	4.44	0.36	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายชื่อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$) และ การส่งเสริมสนับสนุนโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC) ($\bar{X} = 4.37$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ระดับการปฏิบัติ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1 การส่งเสริมให้นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.59	มาก
2 การกำหนดนโยบายและแนวทางให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงานของสถานศึกษา	4.38	0.55	มาก
โดยรวม	4.44	0.38	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การส่งเสริมให้นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.50$) และ การกำหนดนโยบายและแนวทางให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน

	ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.48	0.55	มาก
2	การจัดระบบการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายภายนอกอย่างเป็นระบบ	4.43	0.58	มาก
3	การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.41	0.57	มาก
4	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด	4.33	0.55	มาก
โดยรวม		4.41	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.48$) การจัดระบบการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายภายนอกอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.43$) การจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) และ การกำหนดมาตรฐานการศึกษา

และจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.33$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้

	ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	ระดับการปฏิบัติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การสนับสนุนให้มีการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีควบคู่กับการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาการใช้สื่อของครูอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.53	มาก
2	การกำกับให้มีการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.39	0.54	มาก
3	การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	4.35	0.55	มาก
โดยรวม		4.41	0.29	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ การสนับสนุนให้มีการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีควบคู่กับการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาการใช้สื่อของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.50$) การกำกับให้มีการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.39$) และ การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.35$)

4.2.6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตัวแปร	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	การทำงานเป็นทีม	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ	ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน	ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	1										
ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	.184*	1									
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	.319**	.214*	1								
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	.343**	.291**	.310**	1							
การทำงานเป็นทีม	.718**	.570**	.662**	.746**	1						
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ	.283**	.305**	.326**	.370**	.472**	1					
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	.345**	.241**	.214*	.256**	.393**	.255**	1				
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	.337**	.110	.283**	.292**	.389**	.248**	.070	1			
ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน	.444**	.276**	.319**	.331**	.511**	.157	.156	.387**	1		
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	.310**	.144	-.028	.241**	.262**	-.062	.174	.232**	.184*	1	
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	.592**	.375**	.394**	.508**	.701**	.536**	.564**	.638**	.706**	.475**	1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .701$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมรายด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ($r = .592$) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($r = .508$) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($r = .394$) และด้านการมีส่วนร่วมของทีม ($r = .375$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมรายด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการรายด้าน พบว่า

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($r = .444$) รองลงมาคือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($r = .345$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($r = .337$) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($r = .310$) และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($r = .283$) ตามลำดับ

2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($r = .305$) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($r = .276$) และด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($r = .241$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($r = .110, p > .05$) และด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($r = .144, p > .05$) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($r = .326$) รองลงมาคือ ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($r = .319$) และด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($r = .283$) กระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($r = .214$) ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($r = -.028, p > .05$) ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($r = .370$) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($r = .331$) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($r = .292$) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($r = .256$) การมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($r = .241$) ตามลำดับ

4.2.7 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 40 คน และผู้มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน และเมื่อพบความแตกต่างจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 4.14 – ตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	น้อยกว่า 5 ปี (n=35)		5-10 ปี (n=40)		มากกว่า 10 ปี (n=52)		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	4.47	0.23	4.35	0.20	4.49		
ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	4.45	0.23	4.43	0.20	4.49	0.30	0.720	.489
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.45	0.23	4.39	0.17	4.46	0.23	1.122	.329
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.44	0.20	4.33	0.32	4.47	0.22	3.591*	.030
โดยรวม	4.45	0.15	4.37	0.16	4.48	0.17	4.871**	.009

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.871$, $Sig. = .009$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ($F = 3.829$, $Sig. = .024$) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($F = 3.591$, $Sig. = .030$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของทีม ($F = 0.720$, $Sig. = .489$) และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($F = 1.122$, $Sig. = .329$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสบการณ์การทำงาน ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 2 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยใช้วิธีของ Scheffe ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่

การทำงานเป็นทีม	ระดับประสบการณ์การทำงาน	ระดับประสบการณ์			
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี	
	การทำงาน	\bar{X}	4.47	4.35	4.49
1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม	น้อยกว่า 5 ปี	4.47	0.121	0.019	
	5-10 ปี	4.35		0.140*	
	มากกว่า 10 ปี	4.49			
			4.45	4.43	4.49
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีม	น้อยกว่า 5 ปี	4.45	0.023	0.040	
	5-10 ปี	4.43		0.062	
	มากกว่า 10 ปี	4.49			
			4.45	4.39	4.46
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	น้อยกว่า 5 ปี	4.45	0.056	0.007	
	5-10 ปี	4.39		0.063	
	มากกว่า 10 ปี	4.46			

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	ระดับประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
	การทำงาน	\bar{X}	4.44	4.33	4.47
4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	น้อยกว่า 5 ปี	4.44		0.104	0.035
	5-10 ปี	4.33			0.140*
	มากกว่า 10 ปี	4.47			
			4.45	4.37	4.48
การทำงานเป็นทีม	น้อยกว่า 5 ปี	4.45		0.080	0.024
	5-10 ปี	4.37			0.104*
	มากกว่า 10 ปี	4.48			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของทีม และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	น้อยกว่า 5 ปี (n=35)		5 - 10 ปี (n=40)		มากกว่า 10 ปี (n=52)		F	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและ แผนงานวิชาการ	4.45	0.16	4.41	0.22	4.46		
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และ สื่อการเรียนรู้	4.36	0.31	4.37	0.28	4.48	0.28	2.546	.082
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.41	0.31	4.30	0.42	4.56	0.35	5.746**	.004
ด้านการนิเทศ ติดตามและการ ประกันคุณภาพภายใน	4.39	0.23	4.40	0.28	4.43	0.30	0.269	.764
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความ เข้มแข็งทางวิชาการ	4.46	0.35	4.25	0.34	4.57	0.33	10.024**	.001
โดยรวม	4.41	0.16	4.36	0.16	4.48	0.17	6.542**	.002

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 6.542$, $Sig. = .002$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($F = 5.746$, $Sig. = .004$) และด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($F = 10.024$, $Sig. = .001$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($F = 0.675$, $Sig. = .511$) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($F = 2.546$, $Sig. = .082$) และด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($F = 0.269$, $Sig. = .764$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างประสพการณ์การทำงาน ที่พบว่าประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 2 ด้านต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ (Multiple comparison) โดยวิธี Scheffe ทำการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสพการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสพการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
			4.45	4.41	4.46
1. ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ	น้อยกว่า 5 ปี	4.45		0.038	0.012
	5-10 ปี	4.41			0.049
	มากกว่า 10 ปี	4.46	4.36	4.37	4.48
2. ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้	น้อยกว่า 5 ปี	4.36		0.005	0.119
	5-10 ปี	4.37			0.114
	มากกว่า 10 ปี	4.48	4.41	4.30	4.56
3. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	น้อยกว่า 5 ปี	4.41		0.114	0.143
	5-10 ปี	4.30			0.258*
	มากกว่า 10 ปี	4.56	4.39	4.40	4.43
4. ด้านการนิเทศ ติดตาม และการประกันคุณภาพภายใน	น้อยกว่า 5 ปี	4.39		0.007	0.040
	5-10 ปี	4.40	0.007		0.033
	มากกว่า 10 ปี	4.43	0.040	0.033	
			4.46	4.25	4.57
5. ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ	น้อยกว่า 5 ปี	4.46		0.207*	0.110
	5-10 ปี	4.25			0.317*
	มากกว่า 10 ปี	4.57			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร	ระดับประสบการณ์		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
งานวิชาการ	การทำงาน	\bar{X}	4.41	4.36	4.48
ประสิทธิผลการบริหาร	น้อยกว่า 5 ปี	4.41		0.050	0.071
งานวิชาการ	5-10 ปี	4.36			0.121*
	มากกว่า 10 ปี	4.48			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบรายคู่ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe พบว่า โดยรวมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 10 ปี กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้อื่นๆ และด้านกาณ์นิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน และมีประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำนวน 190 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .971 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 60.63 เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.37 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 44.88 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 30.71 และมีอายุต่ำกว่า 40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 24.41 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.94 รองลงมาคือมีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.56 ตามลำดับ

5.1.2 ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.25) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.21) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.26) และ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.26)

5.1.3 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณารายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.20) ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.36) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.38) ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.27) และ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.29)

5.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 พบว่า การทำงาน เป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .701$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีมรายด้านกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม พบว่า การทำงานเป็นทีมมี ความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการกำหนด เป้าหมายของทีม ($r = .592$) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($r = .508$) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($r = .394$) และด้านการมีส่วนร่วมของทีม ($r = .375$) ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ข้อที่ 1

5.1.5 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.871$, Sig. = .009) ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ($F = 3.829$, Sig. = .024) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($F = 3.591$, Sig. = .030) แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น

ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของทีม ($F = 0.720$, $Sig. = .489$) และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($F = 1.122$, $Sig. = .329$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.6 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 6.542$, $Sig. = .002$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($F = 5.746$, $Sig. = .004$) และด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ($F = 10.024$, $Sig. = .001$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอื่น ส่วนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ($F = 0.675$, $Sig. = .511$) ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ ($F = 2.546$, $Sig. = .082$) และด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ($F = 0.269$, $Sig. = .764$) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

5.2.1 ระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม มีการสื่อสารที่เปิดเผยและสร้างความไว้วางใจกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านการมีส่วนร่วมของทีมนักวิจัยสูงสุด สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990) ที่ระบุว่า พฤติกรรมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่วนด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะการสร้างควมไว้วางใจระหว่างบุคคลต้องใช้เวลาและประสบการณ์การทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าองค์กรมีบรรยากาศที่ส่งเสริมความไว้วางใจในระดับที่ดี

5.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดดังกล่าวมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ มีการวางแผน กำกับติดตาม และพัฒนางานวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและดำเนินการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน มีการวางแผนงานวิชาการอย่างเป็นระบบ และดำเนินการตามแผนได้อย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมาตรฐานหลักสูตรที่กำหนดไว้ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีความเข้าใจและปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไชยา หานุกาฬ (2564) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพงานวิชาการของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ส่วน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้จะยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพต้องอาศัยการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

ของเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผู้บริหารต้องรับผิดชอบภารกิจหลายด้านพร้อมกัน จึงอาจส่งผลให้การพัฒนาด้านนี้ยังต้องการการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญและพยายามพัฒนาทั้งสองด้านอย่างต่อเนื่อง

5.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .701$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษามีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแบ่งปันข้อมูล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ย่อมส่งผลให้การบริหารงานวิชาการในด้านต่าง ๆ มีความสมบูรณ์และมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Katzenbach และ Smith (1993) ที่ระบุว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลโดยตรงต่อผลลัพธ์ขององค์กร และสอดคล้องกับ นนทวัตร ทาหอม (2564) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อริญรดา ทศเทียน และ นิคม นาคอ้าย (2565) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับการบริหารงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นเพราะประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการไม่ได้ขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมเพียงปัจจัยเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลร่วมด้วย เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และสมรรถนะของผู้บริหาร ดังที่ กิตติคุณ รักษาพล (2564) ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) และ ไชยา หานุภาพ (2564) พบว่า ตัวแปรเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเช่นเดียวกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสูงสุด ($r = .592$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเป้าหมายร่วมกันได้อย่างชัดเจน ย่อมทำให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้าใจทิศทางการทำงานตรงกัน และสามารถขับเคลื่อนงานวิชาการไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Woodcock (1989) ระบุว่า การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ

ได้รับการยอมรับร่วมกันจากสมาชิกทุกคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ($r = .508$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบรรยากาศของความไว้วางใจในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นและร่วมกันพัฒนางานวิชาการได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารในทุกด้าน ส่วนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ($r = .394$) และด้านการมีส่วนร่วมของทีม ($r = .375$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในระดับที่ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมาระหว่างสมาชิกในทีม รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจ ช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความเข้าใจร่วมกัน และส่งผลให้การดำเนินงานวิชาการมีความราบรื่นและมีประสิทธิผลมากขึ้น สอดคล้องกับ สุทธสิริ จักขุรัตน์ และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์ (2567) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การบริหารงานวิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงมากกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าย่อมได้สั่งสมทักษะและความสามารถในการบริหารทีมงานมาเป็นระยะเวลานาน ทำให้มีความชำนาญในการสร้างทีมงาน การประสานความร่วมมือ และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) พบว่า การทำงานเป็นทีมเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมผ่านการบริหารงานมาอย่างหลากหลายสถานการณ์ ทำให้มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในองค์กรได้ดีกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย ซึ่งยังอยู่ในช่วงของการเรียนรู้และปรับตัวในบทบาทของผู้บริหาร ส่วนด้านการมีส่วนร่วมของทีม และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและการสื่อสารภายในองค์กรเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยนโยบายของสถานศึกษาและวัฒนธรรมองค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา ผู้บริหารทุกระดับประสบความสำเร็จจึงดำเนินการในแนวทางเดียวกัน ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยของทั้งสองด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัฐนันท์ กุณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับประสพการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5.2.5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสพการณ์การทำงานมากกว่าย่อมสั่งสมองค์ความรู้และทักษะในการบริหารงานวิชาการมาอย่างยาวนาน ทำให้มีความเข้าใจในบริบทของสถานศึกษาสามารถวางแผนและดำเนินงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บริหารที่มีประสพการณ์น้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เนติ มโนปัญญา (2565) ได้ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาต้องอาศัยความเชี่ยวชาญและประสพการณ์ในการบริหาร ผู้บริหารที่มีประสพการณ์มากกว่าย่อมมีความเข้าใจและสามารถส่งเสริมการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดีกว่า ในขณะที่ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ผู้บริหารที่มีประสพการณ์มากกว่าจะมีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการที่กว้างขวางกว่า มีความสัมพันธ์กับชุมชนและองค์กรภายนอกที่ดีกว่า จึงสามารถส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการได้มีประสิทธิภาพสูงกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไชยา หานุกาพ (2564) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลงานวิชาการอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ และด้านการนิเทศติดตามและการประกันคุณภาพภายใน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานวิชาการด้านเหล่านี้มีมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ชัดเจนจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารสถานศึกษาทุกกลุ่มประสพการณ์จึงสามารถดำเนินงานได้ในระดับคุณภาพที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้อง

กับผลการวิจัยของ สรายุทธ สิมมาจันทร์ (2563) และ ชลนิชา ศิลาพงษ์ (2564) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงสรุป การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ดังภาพที่ 5.1



ภาพที่ 5.1 การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม ผลการวิจัยพบว่าด้านนี้มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ($r = .592$) ดังนั้น การจัดประชุมวางแผนงานวิชาการโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติงาน รวมถึงการสื่อสารเป้าหมายให้ทุกคนเข้าใจตรงกัน และการทบทวนติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ จึงเป็นแนวทางที่น่าจะนำไปสู่ประสิทธิผลที่ดีขึ้นได้

2) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยพบว่าด้านนี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สูงเป็นอันดับสอง ($r = .508$) การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความไว้วางใจ ด้วย

การมอบหมายงานสำคัญให้บุคลากรด้วยความเชื่อมั่น เปิดพื้นที่ให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี และรับฟังข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

3) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้มีบทบาทในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลงานวิชาการร่วมกันอย่างต่อเนื่อง โดยจัดตั้งคณะทำงานหรือทีมวิชาการที่ดึงบุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบ เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างความเป็นเจ้าของงาน วิชาการร่วมกัน

4) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย การจัดช่องทาง การสื่อสารที่หลากหลายและเข้าถึงง่าย ทั้งในรูปแบบการประชุมอย่างเป็นทางการและการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ จะเป็นประโยชน์ต่อการให้บุคลากรได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง และสามารถสะท้อนความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

5) ด้านการพัฒนาตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่าประสบการณ์การทำงานส่งผลต่อทั้งการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ การจัดโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่เปิดโอกาสให้ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากได้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย โดยเฉพาะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ จึงเป็นแนวทางที่มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 อาจนำผลการวิจัยนี้สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานที่มีประโยชน์ในการออกแบบโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นทักษะการทำงานเป็นทีมและการบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ เพื่อยกระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ เช่น ภาวะผู้นำทางวิชาการ วัฒนธรรมองค์กร หรือการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมและนำไปพัฒนานโยบายได้ดียิ่งขึ้น

2) ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ในจังหวัดชัยภูมิ หรือในระดับภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบผลและสรุปเป็นองค์ความรู้ในวงกว้างขึ้น

3) ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบว่าการทำงานเป็นทีมด้านใดส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด

4) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปรอื่น ๆ เช่น ขนาดสถานศึกษา หรือสถานภาพตำแหน่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปพัฒนาผู้บริหารได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

กิตติคุณ รักษาพล. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

จิตภา ศรีมูล. (2567). *การบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อทักษะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพะเยา.

จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชนกานต์ เอี่ยมสะอาด. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา* จังหวัดพิษณุโลก สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชลนิชา ศิลาพงษ์. (2564). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ไชยา หานุกาพ. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์. (2565). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉันทยาภรณ์ สังข์เมือง. (2565). ความต้องการจำเป็นและแนวทางการบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต1. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นนทวัตร ทาหอม. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤพงษ์ พิมพ์ทอง. (2566). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในทศวรรษหน้า ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัฐพล พันโน. (2566). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนติ มโนปัญญา. (2565). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

บุญทิพย์ สุริยวงศ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับมาตรฐานระบบ คุณภาพ ISO 9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

บุรินทร์วรวิทย์ พ่วนอุ้ย. (2566). การบริหารงานวิชาการโรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางขุน เทียน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปวีณา บุทธิจักร. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ปิยะนันท์ ว่องพัฒน์วงศ์. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรวลี ตรีประภากร. (2564). สมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พรสุดา ประเสริฐชู. (2564). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัชัญพิชา จันทา. (2563). แนวทางการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พุทธิตาพร ใจดี. (2565). การบริหารงานวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์การทดสอบทางการศึกษา
ระดับชาติขั้นพื้นฐานด้านภาษาอังกฤษ (O-NET) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิจิตร เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

มนฤดี ทองกำพร้าว. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างความเป็นทีมของพนักงานในองค์กร
กรณีศึกษา การโอนย้ายบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเมืองเข้าร่วมกับสถาบัน
พระปกเกล้า. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ. (2565). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครู สำหรับสถานศึกษา
ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎีกร สวัสดิ์วงศ์ชัย. (2566). การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา, บัณฑิต
วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รัฐนันท์ กุณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรี
พุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.
Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(2), 31-44.

วรจ วรดล. (2563). ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วันทยาพร ศรีมันตะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สรายุทธ สิมมาจันทร์. (2563). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (2568). รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568. สืบค้นจาก <https://online.fliphtml5.com/ocnlp/ehou/>
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุทธสิริ จักขุรัตน์ และ พงษ์ศักดิ์ รวมชมรัตน์. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. *Education Journal Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University*, 7(1), 107–116.
- อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริญรดา ทศเทียน และ นิคม นาคอ้าย. (2565). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(9), 431–440.

อัญชิษฐา เชียงนิยม. (2567). *การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสำนักงานเขตตลิ่งชัน สังกัด กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อารีรัตน์ ศรีรักษา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการ บริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). *ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

2. ภาษาอังกฤษ

Antonette, M., & Dugang, P. (2020). School Teamwork and Effectiveness. *Al-Kindi Center for Research and Development*, 2(2), 92–102.

Dahraj, M. A., Ahmed, S., Samo, N. A., & Shah, S. (2025). Effect of School Administration on the Academic Performance of Students at Public Secondary Schools in Shaheed Benazirabad, Sindh. *Journal of Political Stability Archive*, 3(2), 735–753. <https://doi.org/10.63468/jpsa.3.2.42>

Evans, J. R. (2017). *Quality and Performance Excellence: Management, Organization, and Strategy* (8th ed.). Cengage Learning.

Gidiş, Y., & Kiral, B. (2023). The Mediating Role of Teamwork in the Correlation Between Administrative Support and School Belonging. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 18(3), 465–482. <https://doi.org/10.29329/epasr.2023.600.22>

- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The Discipline of Teams. *Harvard Business Review*. สืบค้นจาก <https://hbr.org/1993/03/the-discipline-of-teams-2>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- McCloskey, J. C., & Maas, M. (1998). Interdisciplinary Team: The Nursing Perspective is Essential. *Nursing Outlook*, 46(4), 157–163.
- Owonwami, O. A., Akinnubi, O. O., Ottan, J. O., Olokoba, A. A., & Towobola, A. A. (2025). Teachers' Job Performance and School Effectiveness in Public Senior Secondary Schools in Oyo State, Nigeria. *Eduvis Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.47453/eduvis.v10i1.3417>
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Teamwork*. Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Prentice Hall International.
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough Teamwork: Outstanding Results Using Structured Teamwork*. Irwin Professional Publishing.
- Ssemanda, J., & Buyondo, H. (2025). The Effect of School Administration on Student's Academic Performance: A Case of Study of St. Peter's Secondary School Mukono District-Uganda. *Metropolitan Journal of Social and Educational Research*, 4(5), 359–376.
- Tajaran, G. C., & Bustamante, R. J. (2024). Instructional Leadership, Teamwork of Teachers, and School Effectiveness: A Path Model on School Culture in Public Schools. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 9(1), 1272–1282.
- Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual* (2nd ed.). Gower.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | | |
|-------------------------|-----------|---|
| 1. ดร.กฤษณา กิตติลาภ | ตำแหน่ง : | ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็อยน้อยศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาขอนแก่น |
| | คุณวุฒิ : | บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)
บธ.ม. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
กศ.ด. (การบริหารและพัฒน
การศึกษา) |
| 2. ดร.สุพัฒน์ ศรีกงพาน | ตำแหน่ง : | รองผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำพอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 |
| | คุณวุฒิ : | ศษ.บ. (การวัดและประเมินผล
การศึกษา)
บธ.ม. (การบริหารจัดการ)
ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)
ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา) |
| 3. ดร. คชา ปราณีตพลกรัง | ตำแหน่ง : | อาจารย์ประจำหลักสูตรคณะ
ศึกษาศาสตร์ สาขาการสอนภาษาไทย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| | คุณวุฒิ : | วิทยาเขตอีสาน
(ศษ.ด.) (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตอีสาน |
| | | (ศษ.ม.) (การสอนภาษาไทย)
มหาวิทยาลัยรามคำแหง |
| | | (ศน.บ.) (การสอนภาษาไทย)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |



ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๐๕๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๘/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๔๖

๘ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้ใช้ยานยนต์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.กฤษณา กิตติลาภ

ด้วย นางสาวประภาพร พรมสิงห์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
 “การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้ใช้ยานยนต์ตรวจสอบและพิจารณา
 เนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
 ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
 ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสัิวชิธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๐๔๓-๒๔๑๔๔๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๐๕๐



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๘/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๔๖

๘ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สุพัฒน์ ศรีกิ่งพาน

ด้วย นางสาวประภาพร พรมสิงห์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษา
 หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง
 “การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณา
 เนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในกรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอ
 ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่ง
 ว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวีชิรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๐๔๓-๒๔๑๔๔๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงานมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน โทร. ๐๔๓ ๒๔๑๘๕๕

ที่ อว ๗๙๑๔/ว ๐๐๔๙ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.คชา ปราณีตพลกรัง

ด้วย นางสาวประภาพร พรหมสิงห์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ในการนี้ เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

(พระสวีสวีสธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.อัครเดช นีละโยธิน

ผู้เชี่ยวชาญดร.ภุชญา กิตติลาภ

ผู้เชี่ยวชาญ ดร.สุวัฒน์ ศรีกังพาน

ผู้เชี่ยวชาญ ดร. คชา ปราณีตพลกรัง

คำชี้แจง

โปรดพิจารณา ระดับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) และสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ระบุไว้ในเล่มหรือไม่ โดยทำเครื่องหมายลงในช่อง “ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ” ดังนี้

- | | |
|-----|--|
| +1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ |
| 0 | เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ |
| - 1 | เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ |

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

รายการข้อคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา							
ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม							
1	ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีการใช้เป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีการสื่อสารเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทและผลลัพธ์ที่คาดหวัง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีการใช้เป้าหมายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมของทีม							
5	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประเมินผลรับผิดชอบร่วมกัน และรู้มีส่วนร่วมในผลสำเร็จของทีมและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการข้อคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
การสื่อสารอย่างเปิดเผย							
8	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา และด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ท่านมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจในการสื่อสารร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านมีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและแรงจูงใจในการทำงานของทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน							
12	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านมีการมอบหมายงานสำคัญแก่บุคลากรด้วยความไว้วางใจในความรับผิดชอบของบุคลากร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ท่านมีการรับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิกภายในทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา							
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ							
16	ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของท้องถิ่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ท่านมีการวางแผนและดำเนินงานด้านวิชาการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการข้อคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
18	ท่านมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติทางวิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ท่านมีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลมาปรับปรุงแผนงานวิชาการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้							
20	ท่านมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ท่านมีการสนับสนุนให้มีการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีควบคู่กับการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาการใช้สื่อของครูอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ท่านมีการกำกับให้มีการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา							
23	ท่านมีการกำหนดนโยบายและแนวทางให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ท่านมีการส่งเสริมให้นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน							
25	ท่านมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

รายการข้อคิดเห็น		ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
26	ท่านมีการดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ท่านมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ท่านมีการจัดระบบการแนะแนวและگردดูแลช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายภายนอกอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ							
29	ท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ท่านมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ผลการพิจารณาแบบประเมินค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 มีความสอดคล้องทั้ง 3 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00





แบบสอบถามงานวิจัย

การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน

คำชี้แจง

- แบบสอบถามแบ่งข้อความออกเป็น 2 ตอนประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
- ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาเป็นความลับ โดยนำไปวิเคราะห์และประมวลผลแล้วนำเสนอในภาพรวม เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด ในกรณีที่ท่านไม่สบายใจในการตอบคำถามบางคำถาม หรือคำถามบางข้ออาจทำให้ท่านเกิดความรู้สึกเครียดหรือซึมเศร้าได้ ท่านสามารถไม่ต้องตอบคำถามในข้อเหล่านั้น และสามารถขอยกเลิกในตอบแบบสอบถามได้ตลอดเวลาที่ต้องการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวประภาพร พรมสิงห์

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () หน้าข้อความตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
 - () ชาย
 - ชาย
2. อายุ
 - น้อยกว่า 40 ปี
 - () 41 - 50 ปี
 - () มากกว่า 50 ปี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5 - 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน () ตามระดับการปฏิบัติ ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

	รายการข้อคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา						
ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม						
1	ท่านมีการกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน					
2	ท่านมีการใช้เป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้แก่สมาชิกในทีม					
3	ท่านมีการสื่อสารเป้าหมายเพื่อให้สมาชิกมีความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับบทบาทและผลลัพธ์ที่คาดหวัง					
4	ท่านมีการใช้เป้าหมายเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์ภายในทีม					
ด้านการมีส่วนร่วมของทีม						
5	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ และปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ร่วมกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ					
6	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ประเมินผลรับผิดชอบร่วมกันและรู้มีส่วนร่วมในผลสำเร็จของทีมและเกิดความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน					
7	ท่านมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกัน					
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย						
8	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา และด้วยความจริงใจ					
9	ท่านมีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสมเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ					

	รายการข้อคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
10	ท่านมีการสร้างบรรยากาศที่ทำให้บุคลากรรู้สึก ไว้วางใจในการสื่อสารร่วมกัน					
11	ท่านมีการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือและ แรงจูงใจในการทำงานของทีม					
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
12	ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากรใน การปฏิบัติงาน					
13	ท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น อย่างอิสระและแสดงความสามารถในการ ปฏิบัติงาน					
14	ท่านมีการมอบหมายงานสำคัญแก่บุคลากรด้วย ความไว้วางใจในความรับผิดชอบของบุคลากร					
15	ท่านมีการรับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิกภายในทีม					
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา						
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ						
16	ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาและบริบทของ ท้องถิ่น					
17	ท่านมีการวางแผนและดำเนินงานด้านวิชาการของ สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ					
18	ท่านมีการกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติทาง วิชาการของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
19	ท่านมีการนำผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล มาปรับปรุงแผนงานวิชาการของสถานศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง					

	รายการข้อคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้						
20	ท่านมีการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความแตกต่างของผู้เรียนและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน					
21	ท่านมีการสนับสนุนให้มีการใช้สื่อ แหล่งเรียนรู้ และเทคโนโลยีควบคู่กับการนิเทศ ติดตาม และพัฒนาการใช้สื่อของครูอย่างต่อเนื่อง					
22	ท่านมีการกำกับให้มีการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา						
23	ท่านมีการกำหนดนโยบายและแนวทางให้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และการทำงานของสถานศึกษา					
24	ท่านมีการส่งเสริมให้นำกระบวนการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน						
25	ท่านมีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดทำระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด					
26	ท่านมีการดำเนินการตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
27	ท่านมีการจัดระบบการนิเทศภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					

	รายการข้อคิดเห็น	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28	ท่านมีการจัดระบบการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนร่วมกับเครือข่ายภายนอกอย่างเป็นระบบ					
ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ						
29	ท่านมีการส่งเสริมสนับสนุนโครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ (SLC)					
30	ท่านมีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการใช้ทรัพยากรร่วมกับชุมชนและองค์กรต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน					

QR Code แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้

ที่ อว ๗๙๑๔/๐๑๐๕



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๖	
เลขที่รับ	333
วันที่	3 ก.ค. 2569
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย	วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗	ที่หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเือง อำเภอเมือง
จังหวัดชัยภูมิ	๕๐๐๐๐
โทร	๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๔๖

๑๓ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม แบบ QR Code จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวประภาพร พรมสิงห์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๓๒๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผศ.ดร.อัครเดช นิละโยธิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และเป็นไปตามกระบวนการของการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลเบื้องต้น ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย (Try out) ในการทำวิทยานิพนธ์และขออนุญาตใช้หน่วยงานของท่านเป็นพื้นที่ในการทำวิทยานิพนธ์เป็นลำดับต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์ ขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระธีรวัชรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ติดต่อประสานงาน : นางสาวประภาพร พรมสิงห์ ๐๘๗๙๒๓๙๔๔๑



ที่ อว ๗๙๑๔/๐๑๙๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๑-๕๘๘, ๐๔๓-๒๕๒-๓๘๖

๒๖ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย QR Code แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวประภาพร พรมสิงห์ เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๗๒๐๔๔๐๔๓๒๐๑๗ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๓/๒๕๖๗ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัครเดช นิละโยธิน เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขออนุญาตยืมจากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวประภาพร พรมสิงห์ ได้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบโครงการ แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว และขออนุญาตยืมจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต ๓ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ ได้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้ ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุวิเชียรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ติดต่อประสานงาน : นางสาวประภาพร พรมสิงห์ โทร. ๐๘๗-๙๒๓๙๔๔๑



ภาคผนวก ฉ

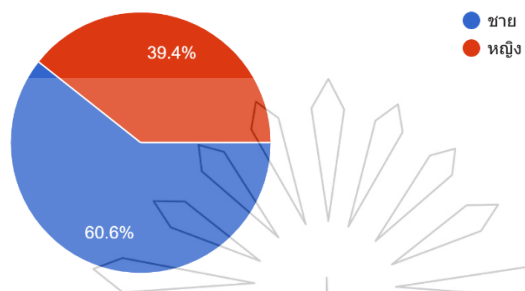
ผลการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ผลการเก็บข้อมูลผ่าน Google Form

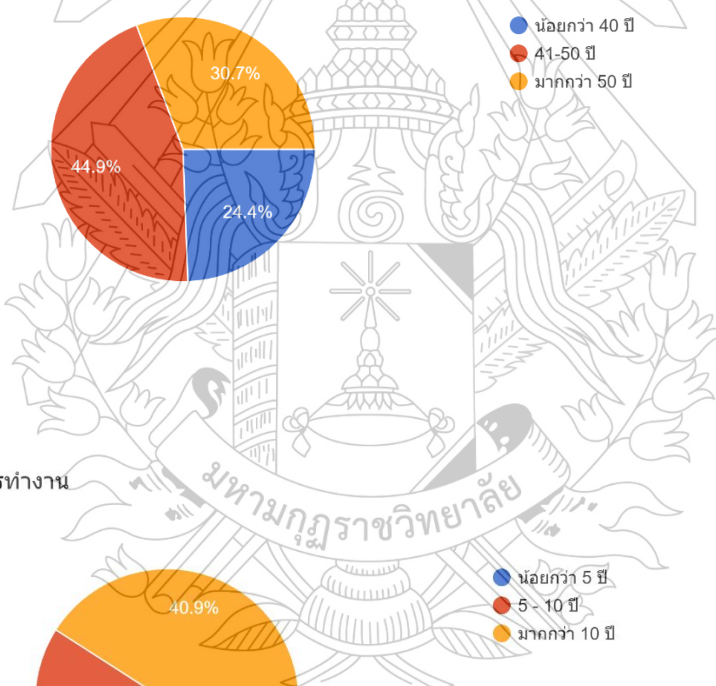
เพศ

คำตอบ 127 ข้อ



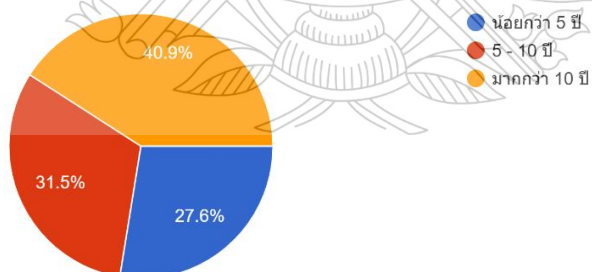
อายุ

คำตอบ 127 ข้อ

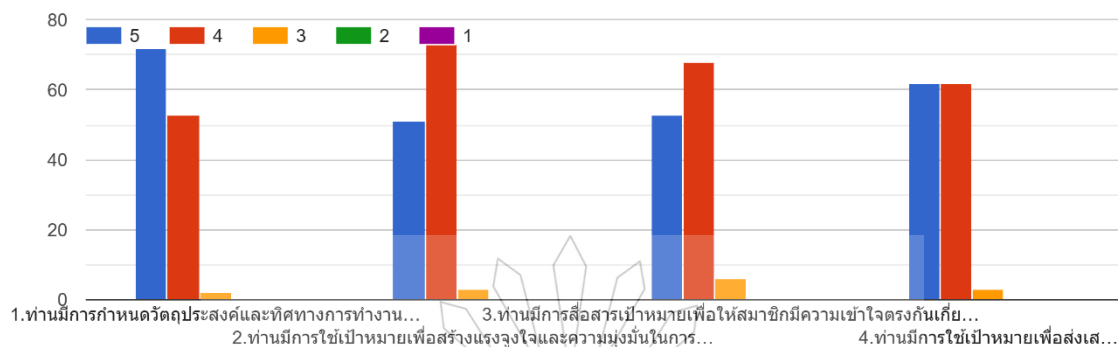


ประสบการณ์การทำงาน

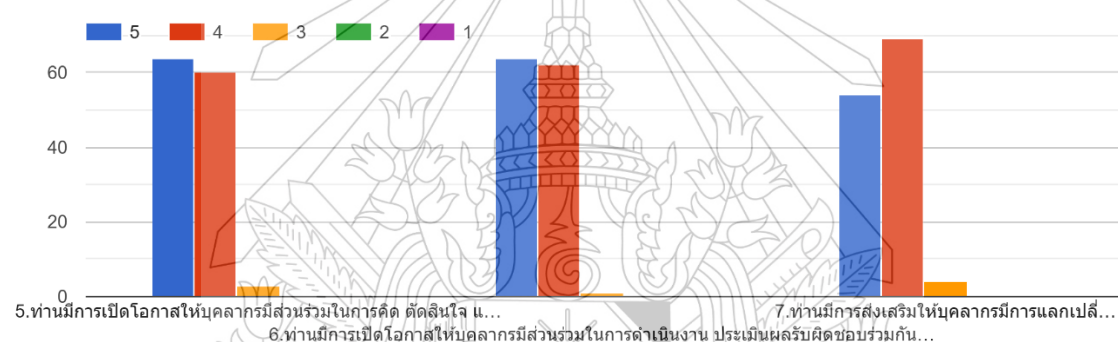
คำตอบ 127 ข้อ



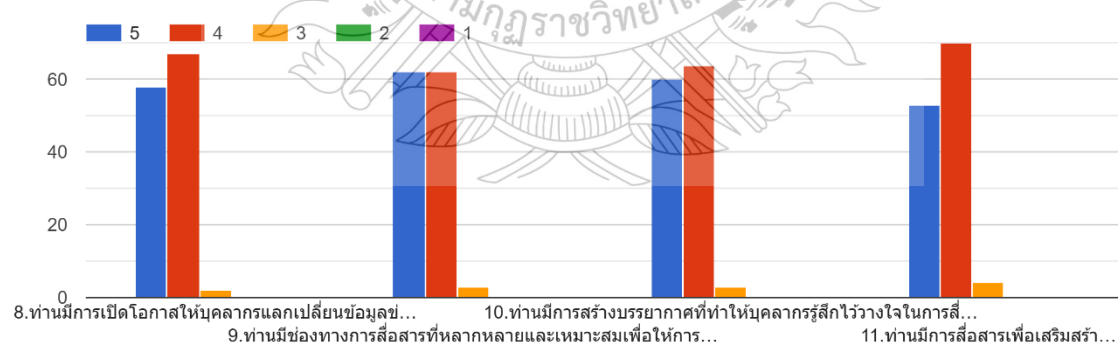
ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีม



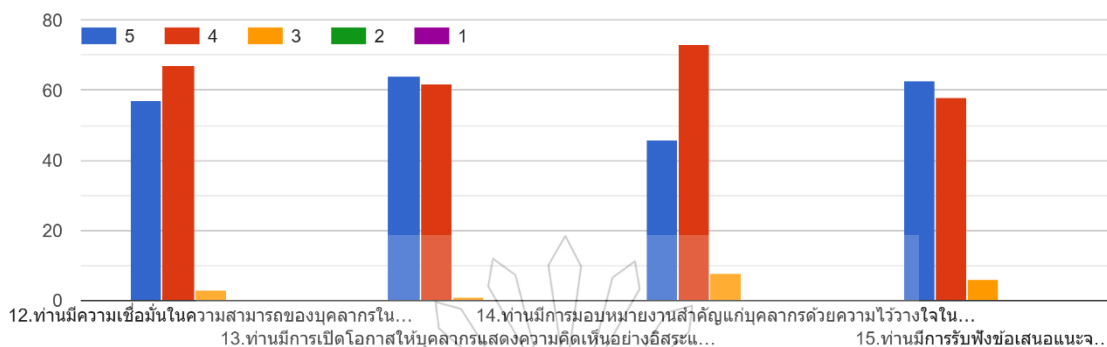
ด้านการมีส่วนร่วมของทีม



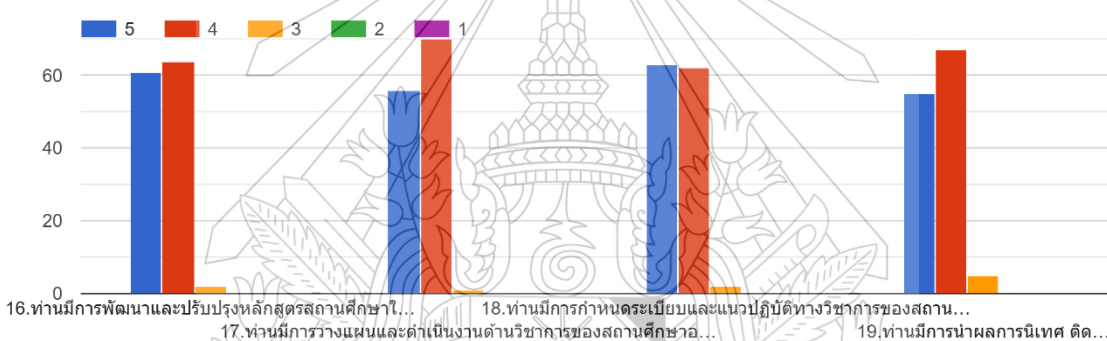
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย



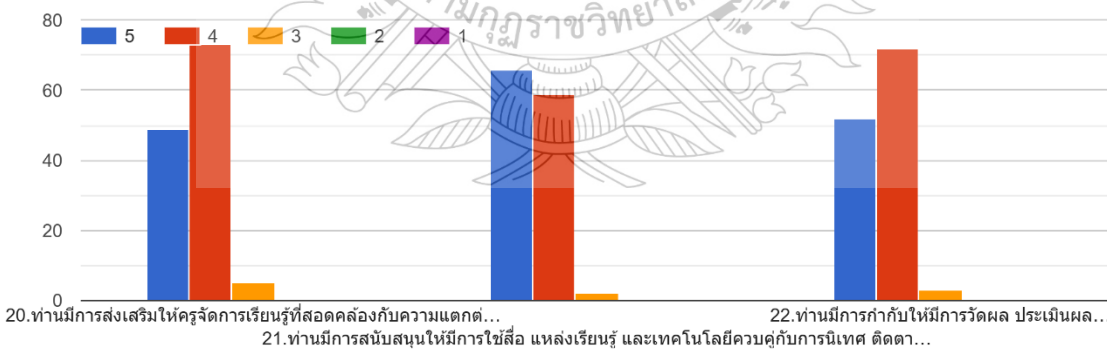
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน



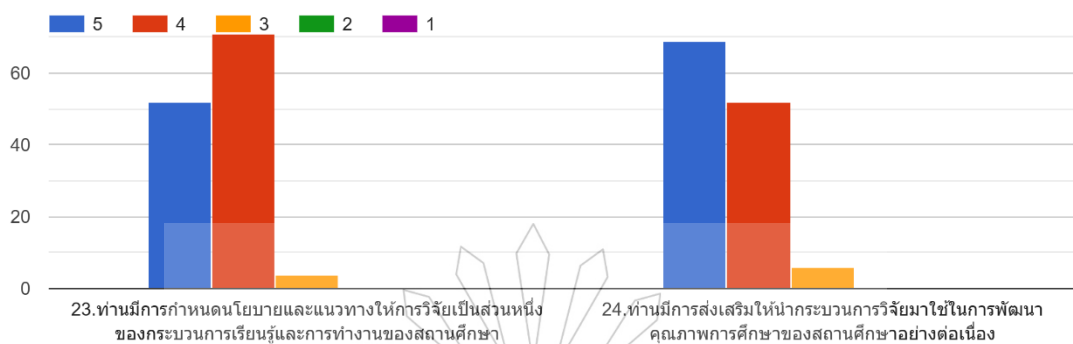
ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและแผนงานวิชาการ



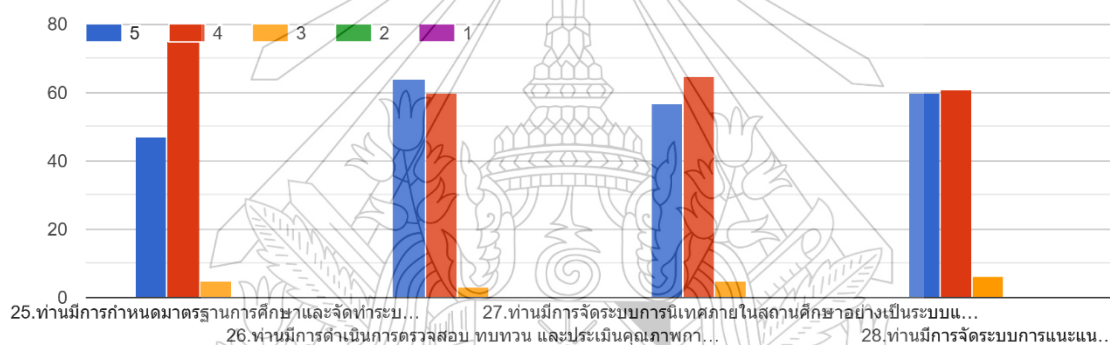
ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้



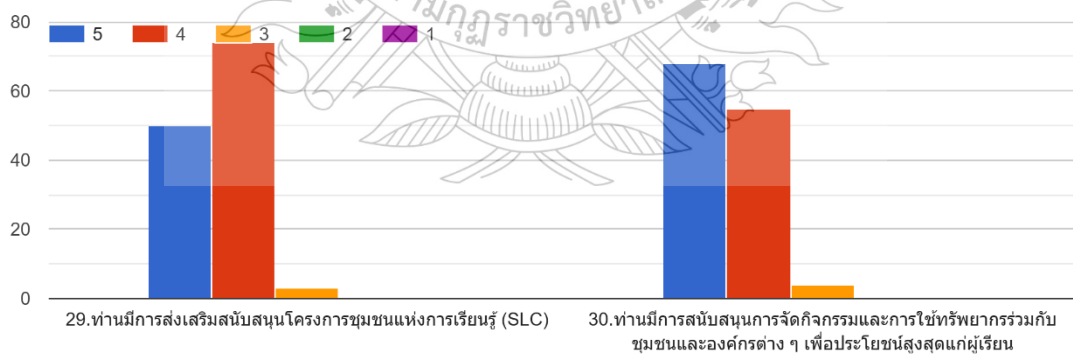
ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา



ด้านการนิเทศ ติดตามและการประกันคุณภาพภายใน



ด้านการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ





ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	30

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม โดยรวมทั้ง 4 ด้าน (15 ข้อ)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	15

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ทั้ง 4 ด้าน

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q1.1	67.30	16.907	.820	.935
Q1.2	67.27	17.789	.590	.941
Q1.3	67.27	17.513	.681	.938
Q1.4	67.30	17.528	.624	.940
Q2.1	67.27	17.513	.681	.938
Q2.2	67.30	16.907	.820	.935
Q2.3	67.27	17.444	.704	.938
Q3.1	67.37	16.861	.746	.937
Q3.2	67.27	17.789	.590	.941
Q3.3	67.27	17.237	.774	.936
Q3.4	67.40	17.076	.655	.939
Q4.1	67.30	16.976	.798	.935
Q4.2	67.27	17.030	.845	.934
Q4.3	67.30	17.666	.581	.941
Q4.4	67.27	17.789	.590	.941

ค่าอำนาจจำแนกรายด้านและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม โดยรวม 4 ด้าน

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
เป้าหมาย	14.4139	.841	.750	.889
การมีส่วนร่วม	14.4083	.799	.833	.859
การสื่อสาร	14.4556	.803	.800	.872
การไว้วางใจ	14.4139	.837	.759	.886

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	15

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 4 ด้าน

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q5.1	67.73	17.237	.621	.955
Q5.2	67.63	17.757	.641	.954
Q5.3	67.70	16.838	.809	.951
Q5.4	67.70	16.838	.809	.951
Q6.1	67.70	17.114	.715	.953
Q6.2	67.70	17.252	.668	.954
Q6.3	67.73	16.961	.708	.953
Q7.1	67.70	16.700	.857	.950
Q7.2	67.67	17.057	.813	.951
Q8.1	67.63	17.137	.898	.950
Q8.2	67.70	16.907	.785	.951
Q8.3	67.70	16.907	.785	.951
Q8.4	67.70	17.114	.715	.953
Q9.1	67.73	16.823	.752	.952
Q9.2	67.73	16.961	.708	.953

ค่าอำนาจจำแนกรายด้านและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวม 5 ด้าน

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
หลักสูตรและ แผนงาน	19.3222	1.501	.853	.930
การจัดการเรียนรู้	19.3417	1.472	.871	.927
การวิจัย	19.3139	1.400	.939	.914
การนิเทศ	19.3139	1.466	.857	.929
การสร้าง ความเข้มแข็ง	19.3639	1.396	.753	.953

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

Gender					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	77	60.6	60.6	60.6
	2.00	50	39.4	39.4	100.0
Total		127	100.0	100.0	

Age					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่า 40 ปี	31	24.4	24.4	24.4
	41-50 ปี	57	44.9	44.9	69.3
	มากกว่า 50 ปี	39	30.7	30.7	100.0
Total		127	100.0	100.0	

		EXP			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	น้อยกว่า 5 ปี	35	27.6	27.6	27.6
	5-10 ปี	40	31.5	31.5	59.1
	มากกว่า 10 ปี	52	40.9	40.9	100.0
	Total	127	100.0	100.0	

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การทำงานเป็นทีม	127	3.80	4.93	4.4362	.16688
เป้าหมาย	127	3.75	5.00	4.4409	.25869
การมีส่วนร่วม	127	3.67	5.00	4.4567	.25129
การสื่อสาร	127	3.50	5.00	4.4350	.21179
การไว้วางใจ	127	3.50	5.00	4.4173	.25792
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
เป้าหมาย	127	3.75	5.00	4.4409	.25869
Q1.1	127	3	5	4.55	.530
Q1.2	127	3	5	4.38	.533
Q1.3	127	3	5	4.37	.575
Q1.4	127	3	5	4.46	.546
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การมีส่วนร่วม	127	3.67	5.00	4.4567	.25129
Q2.1	127	3	5	4.48	.547
Q2.2	127	3	5	4.50	.518
Q2.3	127	3	5	4.39	.551
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การสื่อสาร	127	3.50	5.00	4.4350	.21179
Q3.1	127	3	5	4.44	.529
Q3.2	127	3	5	4.46	.546
Q3.3	127	3	5	4.45	.545
Q3.4	127	3	5	4.39	.550
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การไว้วางใจ	127	3.50	5.00	4.4173	.25792
Q4.1	127	3	5	4.43	.542
Q4.2	127	3	5	4.50	.518
Q4.3	127	3	5	4.30	.582
Q4.4	127	3	5	4.45	.587
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ประสิทธิผลวิชาการ	127	3.80	4.80	4.4268	.16846
หลักสูตรและแผนงาน	127	3.75	5.00	4.4429	.20458
การจัดการเรียนรู้	127	3.67	5.00	4.4121	.28931
การวิจัย	127	3.00	5.00	4.4370	.37792
การนิเทศ	127	3.50	4.75	4.4114	.27373
การสร้างความเข้มแข็ง	127	3.00	5.00	4.4370	.36183
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
หลักสูตรและแผนงาน	127	3.75	5.00	4.4429	.20458
Q5.1	127	3	5	4.46	.531
Q5.2	127	3	5	4.43	.513

Q5.3	127	3	5	4.48	.532
Q5.4	127	3	5	4.39	.566
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การจัดการเรียนรู้	127	3.67	5.00	4.4121	.28931
Q6.1	127	3	5	4.35	.555
Q6.2	127	3	5	4.50	.533
Q6.3	127	3	5	4.39	.535
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การวิจัย	127	3.00	5.00	4.4370	.37792
Q7.1	127	3	5	4.38	.548
Q7.2	127	3	5	4.50	.589
Valid N (listwise)	127				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การนิเทศ	127	3.50	4.75	4.4114	.27373
Q8.1	127	3	5	4.33	.550
Q8.2	127	3	5	4.48	.547
Q8.3	127	3	5	4.41	.568
Q8.4	127	3	5	4.43	.584
Valid N (listwise)	127				

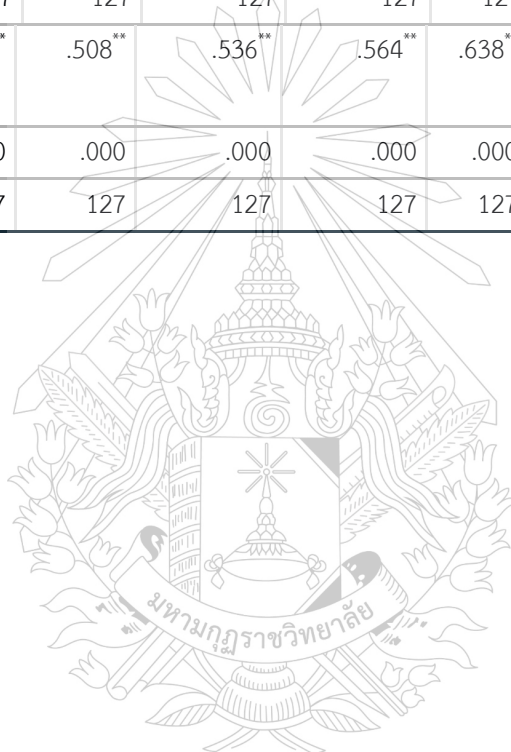
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การสร้างความเข้มแข็ง	127	3.00	5.00	4.4370	.36183
Q9.1	127	3	5	4.37	.532
Q9.2	127	3	5	4.50	.562
Valid N (listwise)	127				

การทำงานเป็น ทีม	Pearson	.718**	.570**	.662**	.746**	.472**	.393**	.389**	.511**	.262**	1	.701**
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003		.000
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127
ประสิทธิผล วิชาการ	Pearson	.592**	.375**	.394**	.508**	.536**	.564**	.638**	.706**	.475**	.701**	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127	127

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
การทำงาน	1.00	35	4.4514	.15089	.02550	4.3996	4.5033	3.87	4.73
เป็นทีม	2.00	40	4.3717	.15898	.02514	4.3208	4.4225	3.93	4.93
	3.00	52	4.4756	.17113	.02373	4.4280	4.5233	3.80	4.67
	Total	127	4.4362	.16688	.01481	4.4069	4.4655	3.80	4.93
เป้าหมาย	1.00	35	4.4714	.22501	.03803	4.3941	4.5487	3.75	4.75
	2.00	40	4.3500	.20255	.03203	4.2852	4.4148	4.00	5.00
	3.00	52	4.4904	.30099	.04174	4.4066	4.5742	3.75	5.00
	Total	127	4.4409	.25869	.02296	4.3955	4.4864	3.75	5.00
การมีส่วนร่วม	1.00	35	4.4476	.22785	.03851	4.3694	4.5259	4.00	5.00
	2.00	40	4.4250	.19954	.03155	4.3612	4.4888	4.00	5.00
	3.00	52	4.4872	.29859	.04141	4.4041	4.5703	3.67	5.00
	Total	127	4.4567	.25129	.02230	4.4126	4.5008	3.67	5.00
การสื่อสาร	1.00	35	4.4500	.23326	.03943	4.3699	4.5301	3.50	4.75
	2.00	40	4.3938	.16878	.02669	4.3398	4.4477	4.00	4.75
	3.00	52	4.4567	.22536	.03125	4.3940	4.5195	3.75	5.00
	Total	127	4.4350	.21179	.01879	4.3978	4.4722	3.50	5.00
การไว้วางใจ	1.00	35	4.4357	.19500	.03296	4.3687	4.5027	3.75	4.75
	2.00	40	4.3313	.32219	.05094	4.2282	4.4343	3.50	5.00
	3.00	52	4.4712	.22499	.03120	4.4085	4.5338	3.75	5.00
	Total	127	4.4173	.25792	.02289	4.3720	4.4626	3.50	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
การทำงานเป็นทีม	Between Groups	.256	2	.128	4.871	.009
	Within Groups	3.253	124	.026		
	Total	3.509	126			
เป้าหมาย	Between Groups	.490	2	.245	3.829	.024
	Within Groups	7.942	124	.064		
	Total	8.432	126			
การมีส่วนร่วม	Between Groups	.091	2	.046	.720	.489
	Within Groups	7.865	124	.063		
	Total	7.956	126			
การสื่อสาร	Between Groups	.100	2	.050	1.122	.329
	Within Groups	5.551	124	.045		
	Total	5.652	126			
การไว้วางใจ	Between Groups	.459	2	.229	3.591	.030
	Within Groups	7.923	124	.064		
	Total	8.382	126			



Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
ประสิทธิผล วิชาการ	1.00	35	4.4133	.15576	.02633	4.3598	4.4668	3.87	4.67
	2.00	40	4.3633	.15686	.02480	4.3132	4.4135	3.93	4.80
	3.00	52	4.4846	.16861	.02338	4.4377	4.5316	3.80	4.73
	Total	127	4.4268	.16846	.01495	4.3972	4.4564	3.80	4.80
หลักสูตรและ แผนงาน	1.00	35	4.4500	.15811	.02673	4.3957	4.5043	3.75	4.75
	2.00	40	4.4125	.21595	.03414	4.3434	4.4816	4.00	5.00
	3.00	52	4.4615	.22352	.03100	4.3993	4.5238	3.75	4.75
	Total	127	4.4429	.20458	.01815	4.4070	4.4788	3.75	5.00
การจัดการ เรียนรู้	1.00	35	4.3619	.30648	.05180	4.2566	4.4672	3.67	5.00
	2.00	40	4.3667	.28041	.04434	4.2770	4.4563	3.67	5.00
	3.00	52	4.4808	.27546	.03820	4.4041	4.5575	3.67	5.00
	Total	127	4.4121	.28931	.02567	4.3613	4.4629	3.67	5.00
การวิจัย	1.00	35	4.4143	.30883	.05220	4.3082	4.5204	3.50	5.00
	2.00	40	4.3000	.42062	.06651	4.1655	4.4345	3.00	5.00
	3.00	52	4.5577	.35222	.04884	4.4596	4.6558	3.50	5.00
	Total	127	4.4370	.37792	.03354	4.3706	4.5034	3.00	5.00
การนิเทศ	1.00	35	4.3929	.22917	.03874	4.3141	4.4716	3.75	4.75
	2.00	40	4.4000	.28193	.04458	4.3098	4.4902	3.50	4.75
	3.00	52	4.4327	.29752	.04126	4.3499	4.5155	3.50	4.75
	Total	127	4.4114	.27373	.02429	4.3633	4.4595	3.50	4.75
การสร้างควม เข้มแข็ง	1.00	35	4.4571	.35087	.05931	4.3366	4.5777	3.50	5.00
	2.00	40	4.2500	.33968	.05371	4.1414	4.3586	3.00	4.50
	3.00	52	4.5673	.32883	.04560	4.4758	4.6589	3.50	5.00
	Total	127	4.4370	.36183	.03211	4.3735	4.5005	3.00	5.00

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ประสิทธิผลวิชาการ	Between Groups	.341	2	.171	6.542	.002
	Within Groups	3.234	124	.026		
	Total	3.576	126			
หลักสูตรและแผนงาน	Between Groups	.057	2	.028	.675	.511
	Within Groups	5.217	124	.042		
	Total	5.274	126			
การจัดการเรียนรู้	Between Groups	.416	2	.208	2.546	.082
	Within Groups	10.130	124	.082		
	Total	10.546	126			
การวิจัย	Between Groups	1.526	2	.763	5.746	.004
	Within Groups	16.470	124	.133		
	Total	17.996	126			
การนิเทศ	Between Groups	.041	2	.020	.269	.764
	Within Groups	9.400	124	.076		
	Total	9.441	126			
การสร้างความเข้มแข็ง	Between Groups	2.296	2	1.148	10.024	.000
	Within Groups	14.200	124	.115		
	Total	16.496	126			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) EXP	(J) EXP	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
เป้าหมาย	1.00	2.00	.12143	.05857	.121	-.0237	.2666
		3.00	-.01896	.05533	.943	-.1560	.1181
	2.00	1.00	-.12143	.05857	.121	-.2666	.0237
		3.00	-.14038*	.05322	.034	-.2723	-.0085
	3.00	1.00	.01896	.05533	.943	-.1181	.1560
		2.00	.14038*	.05322	.034	.0085	.2723
การมีส่วนร่วม	1.00	2.00	.02262	.05829	.928	-.1218	.1670
		3.00	-.03956	.05506	.773	-.1760	.0969
	2.00	1.00	-.02262	.05829	.928	-.1670	.1218
		3.00	-.06218	.05297	.504	-.1934	.0690
	3.00	1.00	.03956	.05506	.773	-.0969	.1760
		2.00	.06218	.05297	.504	-.0690	.1934
การสื่อสาร	1.00	2.00	.05625	.04897	.519	-.0651	.1776
		3.00	-.00673	.04626	.989	-.1213	.1079
	2.00	1.00	-.05625	.04897	.519	-.1776	.0651
		3.00	-.06298	.04450	.370	-.1732	.0473
	3.00	1.00	.00673	.04626	.989	-.1079	.1213
		2.00	.06298	.04450	.370	-.0473	.1732
การไว้วางใจ	1.00	2.00	.10446	.05851	.207	-.0405	.2494
		3.00	-.03544	.05527	.814	-.1724	.1015
	2.00	1.00	-.10446	.05851	.207	-.2494	.0405
		3.00	-.13990*	.05316	.034	-.2716	-.0082
	3.00	1.00	.03544	.05527	.814	-.1015	.1724
		2.00	.13990*	.05316	.034	.0082	.2716
การทำงานเป็นทีม	1.00	2.00	.07976	.03749	.108	-.0131	.1726
		3.00	-.02421	.03541	.792	-.1120	.0635
	2.00	1.00	-.07976	.03749	.108	-.1726	.0131
		3.00	-.10397*	.03407	.011	-.1884	-.0196

3.00	1.00	.02421	.03541	.792	-.0635	.1120
	2.00	.10397*	.03407	.011	.0196	.1884

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) EXP	(J) EXP	Mean	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			Difference (I-J)			Lower Bound	Upper Bound
หลักสูตรและแผนงาน	1.00	2.00	.03750	.04747	.733	-.0801	.1551
		3.00	-.01154	.04485	.967	-.1226	.0996
	2.00	1.00	-.03750	.04747	.733	-.1551	.0801
		3.00	-.04904	.04314	.526	-.1559	.0578
	3.00	1.00	.01154	.04485	.967	-.0996	.1226
		2.00	.04904	.04314	.526	-.0578	.1559
การจัดการเรียนรู้	1.00	2.00	-.00476	.06615	.997	-.1687	.1591
		3.00	-.11886	.06249	.168	-.2737	.0360
	2.00	1.00	.00476	.06615	.997	-.1591	.1687
		3.00	-.11410	.06011	.169	-.2630	.0348
	3.00	1.00	.11886	.06249	.168	-.0360	.2737
		2.00	.11410	.06011	.169	-.0348	.2630
การวิจัย	1.00	2.00	.11429	.08435	.402	-.0947	.3233
		3.00	-.14341	.07968	.202	-.3408	.0540
	2.00	1.00	-.11429	.08435	.402	-.3233	.0947
		3.00	-.25769*	.07665	.004	-.4476	-.0678
	3.00	1.00	.14341	.07968	.202	-.0540	.3408
		2.00	.25769*	.07665	.004	.0678	.4476
การนิเทศ	1.00	2.00	-.00714	.06373	.994	-.1650	.1507
		3.00	-.03984	.06020	.804	-.1890	.1093
	2.00	1.00	.00714	.06373	.994	-.1507	.1650
		3.00	-.03269	.05791	.853	-.1762	.1108
	3.00	1.00	.03984	.06020	.804	-.1093	.1890
		2.00	.03269	.05791	.853	-.1108	.1762

การสร้างความ เข้มแข็ง	1.00	2.00	.20714*	.07833	.033	.0131	.4012
		3.00	-.11016	.07399	.333	-.2935	.0731
	2.00	1.00	-.20714*	.07833	.033	-.4012	-.0131
		3.00	-.31731*	.07117	.000	-.4936	-.1410
	3.00	1.00	.11016	.07399	.333	-.0731	.2935
		2.00	.31731*	.07117	.000	.1410	.4936
ประสิทธิผลวิชาการ	1.00	2.00	.05000	.03738	.411	-.0426	.1426
		3.00	-.07128	.03531	.135	-.1588	.0162
	2.00	1.00	-.05000	.03738	.411	-.1426	.0426
		3.00	-.12128*	.03397	.002	-.2054	-.0371
	3.00	1.00	.07128	.03531	.135	-.0162	.1588
		2.00	.12128*	.03397	.002	.0371	.2054

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	นางสาวประภาพร พรหมสิงห์
วัน เดือน ปี เกิด	12 กุมภาพันธ์ 2530
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นปริญญาตรี หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสิ่งทอ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1 หมู่ 10 ตำบลดอนกลอย อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัด อุดรธานี
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-

