

**การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4**
**Teamwork among school administrators Sung Noen School Cluster, Sung
Noen District, under the jurisdiction of the Nakhon Ratchasima Primary
Educational Service Area Office 4.**

อาทิตย์ ครองยุทธ¹ และ วิรลพัชร วงศ์วัฒนเกษม²

วิทยาลัยนครราชสีมา

Artit Khongyoot¹ and Wiralpath Wongwatkasem²

Nakornratchasima College

Corresponding Author E-mail :6704030302057@nmc.ac.th, wiralpath@nmc.ac.th

(Received: 19 January, 2026 ; Edit: 17 April, 2026; accepted: 17 April, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.84 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This research aimed to 1) study the level of teamwork among school administrators and 2) compare the teamwork of school administrators in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, classified by educational level and work experience. The sample used in this research consisted of 136 school administrators and teachers in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, academic year 2025, determined using the Krejcie-Morgan table and obtained by stratified random sampling. The research instrument was a 5-level Likert scale questionnaire with a content validity index between 0.67-1.00 and a reliability coefficient of 0.84 for the entire questionnaire. The statistical methods used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test.

The research results showed that:

1. The teamwork of school administrators in the Muang Sung Noen school cluster, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, was at a high level.
2. The results of the comparison of the teamwork of school administrators. The group of schools in Muang Sung Noen, Sung Noen District, under the Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4, categorized by educational level and work experience, showed no significant differences overall or in specific aspects.

Keywords : Teamwork, Suang Neun school cluster, School administrators

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และสภาพแวดล้อมของชุมชน (สุชาติ, 2565) การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ (Stott and Walker, 1995:17) การทำงานเป็นทีมหมายถึงการที่บุคคลเข้ามามีอิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์ประกอบต่าง ๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างราบรื่น ทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกา หรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจตรงกัน โดยมีการร่วมมือ ประสานงาน และตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ รวมทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกัน ซึ่งความหมายดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัว

บ่งชี้การทำงานเป็นทีม กล่าวคือ สมาชิกควรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นจริงจังที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันภายใต้บรรยากาศแบบประชาธิปไตย การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องและพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น ตระหนักในภารกิจที่ได้รับมอบหมายและพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า อีกทั้งมีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน รวมถึงมีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่อง และชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม (วสันต์ สัตยคุณ, 2554)

นอกจากนี้ ปัจจัยหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย องค์ประกอบหลายด้าน ได้แก่ ด้านสมาชิกกลุ่ม ด้านผู้นำกลุ่ม ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างของกลุ่ม ด้านพฤติกรรมกลุ่ม และด้านบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิก (Daft, 1999 : 274–276; อ้างถึงใน ญงยุทธ เกษสาคร, 2552 :202–206) จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมในองค์กรการศึกษา

กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เป็นเครือข่ายของสถานศึกษาที่มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม ในกระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่าย อาจมีปัญหาด้านการสื่อสาร ความไม่เป็นเอกภาพในการตัดสินใจ การขาดแนวทางการทำงานที่เป็นระบบ และความแตกต่างด้านวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหาร ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของกลุ่มเครือข่ายไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2566) โดยจากการศึกษาภาวะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนิน พบว่าผู้บริหารบางส่วนยังขาดแนวทางการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายในเครือข่ายขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังพบว่า ความคิดเห็นที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการตัดสินใจและการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ (สมชาย, 2564) และจากข้อมูลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 (2566) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากมีภาระงานบริหารสูง ทำให้ขาดเวลาในการประชุมวางแผนและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการร่วมกันในระดับเครือข่าย นอกจากนี้ยังพบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันยังไม่แพร่หลายในระดับเครือข่าย ส่งผลให้ข้อมูลระหว่างโรงเรียนไม่สามารถถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้การบริหารงานของเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนินมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการดำเนินการในแนวทางดังต่อไปนี้ 1) พัฒนาแนวทางการสื่อสาร: ควรมีการประชุมสม่ำเสมอและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดข้อผิดพลาดในการสื่อสาร (วิทยา, 2565) 2) ส่งเสริมการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม: การให้ผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงาน จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและสร้างความเป็นเอกภาพในกลุ่มเครือข่าย (จารุวรรณ, 2566) 3) ใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน: การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการจัดการงานภายในเครือข่ายสามารถช่วยให้การประสานงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และลดภาระงานของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4, 2566) และ 4) พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีม: การจัดอบรมและเวิร์กช็อปเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมสามารถช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารจัดการเครือข่าย

(สมชาย, 2564) ปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาภายในกลุ่มเครือข่ายอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารโรงเรียนในภาพรวม หากไม่มีการพัฒนาและปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โรงเรียนในเครือข่ายอาจประสบปัญหาในการดำเนินโครงการต่าง ๆ รวมถึงความล่าช้าในการแก้ไขปัญหาทางการศึกษา การศึกษาถึงปัญหาและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนินจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อให้สามารถวางแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงศึกษาธิการและความต้องการของชุมชนในท้องถิ่น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 เพื่อ เพื่อนำแนวทางที่ได้มาพัฒนาส่งเสริมให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 205 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 136 คน กำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และได้โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ นครราชสีมา เขต 4 จำนวน 3 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 45 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

(Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ประมาณค่าความคิดเห็นตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวข้องกับ การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และการสร้างแบบสอบถามจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2553: 74 – 84)

3. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยสังเคราะห์จากนิยามศัพท์เฉพาะที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

4. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำเสนอแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในกลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

7. คัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสมจำนวน 45 ข้อ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่เหมาะสม มีค่าเท่ากับ 0.84

8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยนครราชสีมา ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืน จำนวน 136 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาความถี่ และ ร้อยละ

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม รายด้านและรายข้อโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ประจำจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน	4.06	0.17	มาก
2	ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี	4.01	0.21	มาก
3	ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน	4.09	0.19	มาก
ภาพรวม		4.06	0.10	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$, S.D.=0.10) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.19) รองลงมาคือ ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D.= 0.17) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.21) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน	4.07	0.17	4.04	0.18	.949	.988
2	ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี	3.99	0.21	4.07	0.18	-2.270	.164
3	ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน	4.10	0.19	4.08	0.19	.937	.525
ภาพรวม		4.05	0.11	4.06	0.10	-.366	.529

จากตารางที่ 2 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน

ด้านที่	รายการ	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t	p-value
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน	4.09	0.17	4.03	0.18	1.925	.894
2	ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี	3.97	0.21	4.08	0.19	-3.172	.290
3	ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน	4.10	0.20	4.09	0.18	.572	.373
ภาพรวม		4.05	0.10	4.06	0.10	-.603	.905

*p ≤ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อทักษะการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาเชิงวิชาการร่วมกัน อีกทั้งมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และสม่ำเสมอ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจร่วมและเป้าหมายร่วมของทีม นอกจากนี้ ผู้บริหารในกลุ่มเครือข่ายมีความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพที่ดี สนับสนุน ช่วยเหลือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแบ่งปันทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดพลังในการพัฒนางานวิชาการและงานบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของ Katzenbach และ Smith (1993) ที่อธิบายว่า ทีมที่มีประสิทธิผลต้องอาศัยเป้าหมายร่วม (common purpose) บทบาทชัดเจน ความไว้วางใจ การสื่อสาร และความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้ทีมสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ในบริบทของกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนอำเภอสูงเนิน ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม ประสานงานระหว่างโรงเรียน และส่งเสริมความสัมพันธ์แบบพันธมิตรทางวิชาชีพ จึงส่งผลให้ระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากตามผลการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑารัตน์ สุรกิจ และคณะ (2568) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารทุกระดับมีโอกาสเข้าร่วมการพัฒนาและอบรมด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีมาตรฐานเดียวกัน ทั้งในระดับเขตพื้นที่และระดับกระทรวง ทำให้ได้รับแนวคิด บทบาทหน้าที่ และแนวปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกัน นอกจากนี้ ระบบการนิเทศ กำกับติดตาม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในเครือข่ายโรงเรียนยังมีความเข้มแข็ง ส่งผลให้ผู้บริหารไม่ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ล้วนมีความเข้าใจและทักษะการทำงานเป็นทีมในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน อีกทั้งภารกิจของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความชัดเจนและเป็นทิศทางเดียวกัน ทำให้เกิดมาตรฐานการดำเนินงานร่วมกันและลดความแตกต่างด้านระดับการศึกษาในทางปฏิบัติ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Tuckman (1965) ที่อธิบายว่าการทำงานเป็นทีมเกิดจากกระบวนการพัฒนาเป็นลำดับ ตั้งแต่ Forming, Storming Norming Performing ซึ่งเมื่อทีมพัฒนาเข้าสู่ขั้น Norming และ Performing สมาชิกจะมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ร่วมกันและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน แม้จะมีพื้นฐานหรือประสบการณ์แตกต่างกันก็ตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แนวคิดภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ที่ชี้ว่าประสิทธิภาพของทีมเกิดจาก

การกระจายบทบาทและความร่วมมือ ไม่ได้ขึ้นกับวุฒิการศึกษาของผู้นำแต่เพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากระบบการสนับสนุน การนิเทศ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างเป็นเอกภาพและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันยา ดวงคำ และดรุณี ปัญจรัตนกร (2568) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ที่ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารทุกกลุ่มไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างปฏิบัติงานภายใต้กรอบนโยบายเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งได้รับการถ่ายทอดแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ ผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการ การนิเทศภายใน และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่ายโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้บริหารมีทักษะและพฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและการสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่าย ทำให้ความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานไม่ส่งผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญ กันยา ดวงคำ และดรุณี ปัญจรัตนกร (2568) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรภัทร นามพุทธา และวิรัชพร วงศ์วัฒน์เกษม (2567) ได้ทำวิจัย เรื่อง การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโซนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีเจตคติที่ดีและตั้งใจทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้บริหารรักษาเจตคติที่ดีและความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อเป็นต้นแบบที่สร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงาน

1.2 ด้านการมีเป้าหมายของทีมชัดเจน ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายทีมอย่างโปร่งใส พร้อมสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจตรงกันและปฏิบัติได้จริง

1.3 ด้านภาวะผู้นำและผู้นำที่ดี ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะภาวะผู้นำผ่านการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสร้างแรงบันดาลใจแก่ทีมงานอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายกลุ่มตัวอย่าง เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในหลายขนาดและหลายระดับในเขตพื้นที่กลุ่มโรงเรียนเมืองสูงเนิน อำเภอสูงเนิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 4 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสะท้อนถึงความหลากหลายของบริบทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มความน่าเชื่อถือและความแม่นยำของผลการวิจัย

2.2 เปรียบเทียบระหว่างจังหวัด ศึกษาเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดต่าง ๆ ภายในภูมิภาคเดียวกันหรือระหว่างภูมิภาค เพื่อดูว่ามีความแตกต่างในแนวทางการบริหารที่ เกี่ยวข้องกับบริบททางภูมิศาสตร์หรือวัฒนธรรมท้องถิ่นหรือไม่

2.3 วิเคราะห์เชิงลึกในแต่ละด้านของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำในแต่ละด้าน และแนวทางในการพัฒนาอย่างละเอียดและเฉพาะเจาะจง

2.4 ศึกษาผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษา ศึกษาว่าการนำการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร สถานศึกษามาใช้ในการบริหารส่งผลต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และการพัฒนาการของนักเรียนอย่างไร เพื่อสร้างความ เชื่อมโยงระหว่างการบริหารสถานศึกษากับคุณภาพของการศึกษาที่นักเรียนได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- กันยา ดวงคำ, และดร.ณิ ปัญจรัตน์. (2568). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้นบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา*, 19(1), 45–58.
- จารุวรรณ นาคสุข. (2566). *การพัฒนาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑารัตน์ สุรกิจ, และคณะ. (2568). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง เขต 2. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 17(2), 89–104.
- จิรภัทร นามพุทธา และวิรัช พงศ์วัฒน์เกษม. (2567). การบริหารการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่ม โชนศรีสองรัก สังกัด สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้จังหวัดเลย. *วารสารเสียงธรรมจากมหายาน*. 10(1), 166-177.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิทยา บุญเพิ่ม. (2565). *การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย ศรีสุข. (2564). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมในองค์กรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานกลุ่มโรงเรียนเมือง สูงเนิน*. นครราชสีมา: ผู้แต่ง.
- สุชาติ พรหมรักษ์. (2565). *การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Davis, K. (1998). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Boston, MA: Harvard Business School Press.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Stott, K., & Walker, A. (1995). *Teams, teamwork and teambuilding*. London: Prentice Hall.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399.