

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

The Relationship between Administrative Behaviors and Teamwork Effectiveness of Teachers
in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom

กานดา แสนหุ้ม¹ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร² ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา³
kanda seanhoom¹ Assoc. Prof. Dr.Chaiya Pawabutra² Dr.Rapeepan Roypira³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 339 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – stage Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน ครูผู้สอน จำนวน 288 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.89 – 0.94 มีค่าความเชื่อมั่น .975 แบบสอบถามประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.87 – 0.93 มีค่าความเชื่อมั่น .977 แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson) Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. พฤติกรรมการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: พฤติกรรมการบริหาร ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

¹หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹Master of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

²รองศาสตราจารย์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3}Course teacher in Master of Education Program and Doctor of Education Program in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat

University

³ข้าราชการบำนาญ

³Pensioner

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: กานดา แสนหุ้ม, kant3425@gmail.com

รับเมื่อ 5 มิถุนายน 2566 แก้ไข 19 กันยายน 2566 ตอรับ 20 กันยายน 2566

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. พฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($X_i Y_i = .799$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมการบริหาร ที่มีความสัมพันธ์ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจ และด้านการจูงใจ

ABSTRACT

The purpose of this research was to examine the relationship between administrative behaviors and teamwork effectiveness of teachers in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom. The sample, obtained through multi-stage sampling, comprised 51 school administrators, and 288 teachers, yielding a total of 339 participants working in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in the academic year 2022. The research instruments for data collection were questionnaires measuring school administrators' administrative behaviors, with the discriminative power between 0.89 and 0.94 and the reliability of .975, and the teamwork effectiveness of teachers, with the discriminative power between 0.87 and 0.93 with the reliability of .977. The interview forms were also conducted to establish guidelines for developing administrative behaviors that correlated with teachers' teamwork effectiveness. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was done through t – test for Independent Samples, One – Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that:

1. The administrative behaviors were at a high level.
2. The teamwork effectiveness of teachers was at a high level.
3. The overall administrative behaviors, as perceived by participants with different positions and work experience, were different at the .01 level of significance. When considering each aspect, all aspects were significantly different at the .01 level, except for school sizes, which showed no differences.
4. The overall teamwork effectiveness of teachers in schools, as perceived by participants with different positions, was different at the .01 level of significance, except for work experience and school sizes, which showed no differences.
5. The administrative behaviors and the teamwork effectiveness of teachers in schools had a high level of positive relationship ($X_i Y_i = .799$) at the .01 level of significance.
6. This research has proposed a set of appropriate guidelines for developing school administrators' administrative behaviors that correlate with the teamwork effectiveness of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Phanom in all four aspects, comprising communication, leadership, decision – making, and motivation.

Keywords: Administrative Behaviours, Teamwork Effectiveness

ภูมิหลัง

ในสภาวะการณ์ของโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ และการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยที่ทุกมิติการพัฒนามีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน อีกทั้งประเทศไทยจำเป็นต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ สมรรถนะ และทักษะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ สามารถรู้เท่าทัน และปรับตัวให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีอาชีพที่มั่นคง สร้างรายได้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์ และกติกาใหม่ ๆ และมาตรฐานที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบและปัจจัยส่งเสริมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปพร้อมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562, หน้า 3) การปรับเปลี่ยน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับชั้นให้สามารถก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญ เร่งด่วน ทุกฝ่ายรวมถึงสถานศึกษาจะต้องประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบ ทั้งผู้บริหารและครูจะต้องร่วมกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

การบริหารสถานศึกษาให้บรรลุจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้และแก้ปัญหามาตรฐานคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา บุคคลที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ต้องสนใจติดตามสถานการณ์ สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ เพื่อให้ปรับตัวและประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากครูในโรงเรียนทุกวิถีทาง เพื่อดำเนินการให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนดไว้ให้สูงสุดเท่าที่จะกระทำได้

การจัดการศึกษาไม่สามารถทำลำพังเพียงคนเดียวได้ จำต้องอาศัยการร่วมมือร่วมแรงทำงานกันเป็นทีม ซึ่งทุกหน่วยงานในปัจจุบันนิยม ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมกรบริหารที่มีประสิทธิผลและต่างก็พยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาองค์การให้มีรูปแบบวิธีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลแทนที่จะอาศัยความสามารถของบุคคลที่เก่งในด้านนั้น ๆ เพียงคนเดียว เพราะประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมที่ดีสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยรวมได้มากกว่า สอดคล้องกับพินลพวรรณ เพชรสมันต์ (2560, บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์การ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้บริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการขององค์การให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจการทำงานสูงสุดการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี การทำงานเป็นทีมที่เกิดประสิทธิผล จะทำให้เกิดความผูกพัน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีความรักในงาน และความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของพฤติกรรมกรบริหารและประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้นำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการ

พัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารและพัฒนาประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

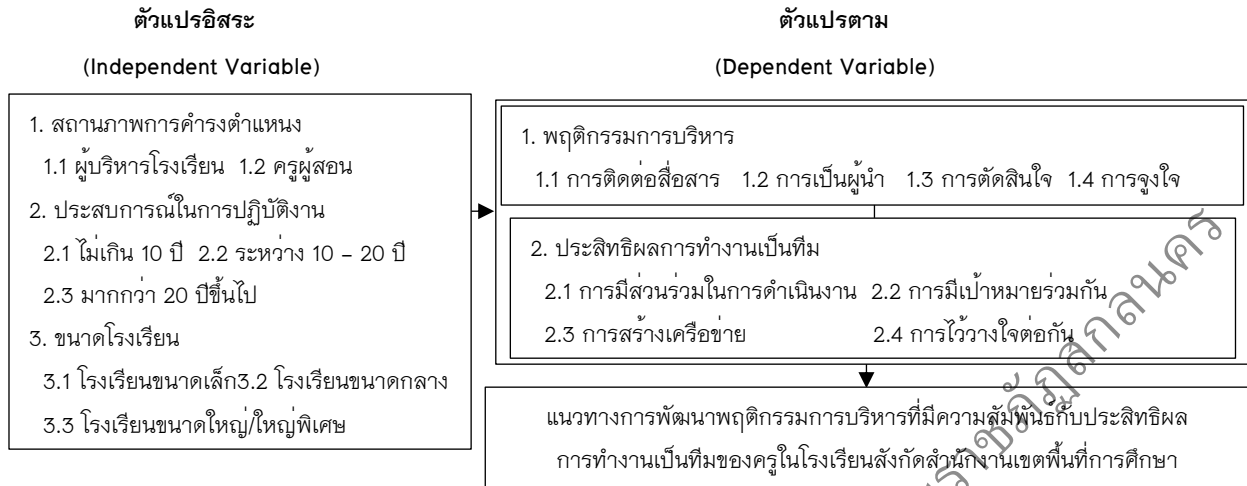
คำถามการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ในปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,033 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 90 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,943 คน จาก 51 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ปีการศึกษา 2565 กำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต้นโดยใช้ตารางการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) โดยสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นพฤติกรรมกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ขอหนังสือรับรองการทำวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูล

3. ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมกับขอความอนุเคราะห์ทางโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม ผ่านแบบฟอร์ม ออนไลน์ (Google Forms) ภายใน 15 วัน หากกลุ่มตัวอย่างใดยังตอบแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยจะเดินทางไปติดต่อเพื่อขอให้ผู้ที่ในกลุ่มตัวอย่างดำเนินการตอบแบบสอบถามให้เรียบร้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการหาร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการบริหารกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม โดยจำแนกตามความมุ่งหมายข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อที่ 3 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การวิเคราะห์สถิติที่ ชนิดตัวแปรอิสระต่อกัน (Independent Samples t – test) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน ใช้สถิติการทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหาร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจและการจูงใจตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจต่อกัน การมีเป้าหมายร่วมกัน การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

- 3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน
- 3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า
- 4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 4.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 4.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร (X_1) กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{Y_1} = .799$)
6. พฤติกรรมการบริหารแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
7. การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้
- 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยมีการประชุมสร้างความเข้าใจในการบริหารจัดการอย่างชัดเจน เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงาน การขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ และศึกษาความต้องการของบุคลากรด้านการติดต่อสื่อสารเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้การติดต่อสื่อสารดีขึ้น
 - 2) ด้านการเป็นผู้นำ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ มีความรู้ และใช้สารสนเทศรอบด้านมาประกอบในการบริหารภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติ ข้อความคิดเห็น การฟังเสียงส่วนใหญ่ ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง
 - 3) ด้านการตัดสินใจ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมวิเคราะห์ข้อมูล โดยเน้นข้อมูลสารสนเทศมาประกอบการพิจารณาร่วมกันออกแบบการตัดสินใจ ตัดสินใจร่วมกับสมาชิกขององค์กรบนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีขั้นตอนและทิศทางที่ชัดเจน แล้วจึงใช้ทางเลือกที่ดีที่สุด ใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง และ
 - 4) ด้านการจูงใจ โดยการแต่งตั้งครูเป็นคณะทำงานในระดับต่าง ๆ มอบหมายงานให้ตามความถนัด และความต้องการของตนเองเป็นสำคัญ มีการกระจายอำนาจในการบริหารอย่างเป็นธรรม ให้แสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ ช่วยกันสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจและการจูงใจ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร มีการประสานงานระหว่างผู้บริหารกับผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ผู้บริหารงานสามารถรับรู้ความรู้สึกของผู้ร่วมงานได้อย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สามารถติดต่อสื่อสารเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติและแนวคิดการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากการสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างชาญฉลาด มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย และมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนะนำแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานให้กับผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความ
คิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิไลวรรณ ขวัญใจ (2562, บทคัดย่อ)
ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
โดยรวมและรายด้าน มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพล
ต่อกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม
ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครพนม
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การไว้วางใจต่อกัน รองลงมา คือ การมีเป้าหมายร่วมกัน
การสร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการทำงาน
เป็นทีมเป็นอย่างมาก โดยการทำงานส่วนใหญ่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา
นครพนม ในปัจจุบันได้ปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว และต้องการให้เกิดสภาพการทำงานเป็นทีมที่มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้น ความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา
ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
ทุกฝ่ายจึงต้อง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน และลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสาน
ความร่วมมือร่วมใจกัน ด้วยความไว้วางใจ สร้างเครือข่าย ต่างคนต่างต้องการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ร่วมทำงานด้วย
ความมุ่งมั่น เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริศรชา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) การทำงาน
เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. พฤติกรรมการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และขนาดโรงเรียน พบว่า

3.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีบทบาทหน้าที่ในโรงเรียน
แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารแตกต่างกัน ผู้บริหารใช้ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง
หลักการบริหารการจัดการศึกษาทั้งในแง่ทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบริหารสถานศึกษา และมอง
ภาพลักษณ์ของสถานศึกษาเป็นแบบองค์รวม และครุคาดหวังให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมระดับที่มากขึ้น มีความต้องการ
เปลี่ยนแปลง และต้องการให้ผู้บริหารนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จมากยิ่งขึ้น จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 194) ได้ทำการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่าง
พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาปีงาฬ เมื่อจำแนก
ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการตัดสินใจ มีความคิดเห็น
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมการบริหารตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนต่างขนาดกัน ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาภาพร ฝ่ายสกุล และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2562, หน้า 401) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ สุรัตน์ ไชยชมภู และจันทรา จรุงดี (2560, หน้า 56 – 57) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา บุญมาชาติ และสิรินธร สินจินดาวงศ์ (2561, หน้า 912) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของโรงเรียนในเขตพื้นที่มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรม การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลทั้ง 6 หลัก ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างเครือข่าย 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และ 3) การไว้วางใจต่อกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหาร ได้แก่ การมอบหมายงาน การใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ส่วนครูผู้สอนมีบทบาทในการทำงานให้สมบูรณ์ และยังคงต้องการความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ ต้องการการยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญมากขึ้น หรืออาจเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานที่ทำ จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ 1) การไว้วางใจต่อกัน ส่วนด้านอื่น ๆ

ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีเป้าหมายร่วมกัน และการสร้างเครือข่าย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในโรงเรียนในทุกขนาดจะต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก มีการมอบให้ความไว้วางใจกัน ร่วมกันวางแผนและเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยความสุจริต มีการสร้างเครือข่าย ร่วมความคิดเห็น ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ในทุกโรงเรียน แต่ระดับความคิดเห็นด้านการไว้วางใจต่อกันสามารถแตกต่างกันได้ตามระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคิวภรณ์ วงศ์เพชร (2565, หน้า 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลเปรียบเทียบการรับรู้ของครูในการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ครูที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ ไม่แตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนมีความต้องการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น บุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในเป้าหมายร่วมกันอย่างมาก อีกทั้งครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจในเรื่องของการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น จึงทำให้การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สิทธิศักดิ์ เพ็ชรอิม (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหาร (X) กับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = .799$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มุ่งเน้นดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ และการจูงใจ เป็นการแสดงออกในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคคลร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยผู้บริหารใช้วิธีการในการบริหารที่มุ่งกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อที่จะให้ภารกิจสำเร็จไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งการบำรุงขวัญ และกำลังใจให้ผู้ร่วมงาน จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริลักษณ์ คำพะอิจ (2558, หน้า 152 - 153) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านที่มีระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำและด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านที่มี ระดับพฤติกรรม กรรมการบริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการปฏิสัมพันธ์และด้านการตัดสินใจ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 พฤติกรรมการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การเป็นผู้นำ 3) การตัดสินใจ และ 4) การจูงใจ ควรจัดอบรมพัฒนาพฤติกรรมบริหาร เพื่อผู้บริหารได้เลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ บริบท และความต้องการของโรงเรียนนั้น ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การไว้วางใจต่อกัน 2) การมีเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างเครือข่าย และ 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำแนวคิด ทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในองค์กรต่าง ๆ ได้ และมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพื่อได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความเป็นองค์การแห่ง การเรียนรู้ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่หลากหลาย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการจูงใจ และด้านกรเป็นผู้นำ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ได้ผลการวิจัยที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน

เอกสารอ้างอิง

- พิมพ์พรธน เพชรสมบัติ. (2564). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 4(1), 1 – 7.
- ศิริลักษณ์ คำพะอิก. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ศิวภรณ์ วงศ์เพชร. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานเป็นทีมตาม การรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร*, 5(1), 29 – 39.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580). (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ.*
- สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สุรัตน์ ไชยชมภู และจันทรา จรเด็จ. (2560). *พฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*