

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

Teamwork Affecting School Effectiveness in Schools under
The Office of Secondary Educational Service Area 22

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม¹ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ² ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร³

Sitthisak Pechyim¹, Assoc. Prof. Dr.Sayan Boonbai² Dr.Yaovalak Sutacort³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอนจำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนก 0.38 – 0.79 และมีความเชื่อมั่น 0.98 แบบสอบถามประสิทธิผลมีค่าอำนาจจำแนก 0.34 – 0.81 และมีความเชื่อมั่น 0.98 ของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก
3. การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. การทำงานเป็นทีมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S_6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) ด้านการมีส่วนร่วม (S_5) และด้านการมี

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิผลของโรงเรียน

¹ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

^{2,3}อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

Rajabhat University

*ผู้ติดต่อ, อีเมล: สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม, wuddi0983@gmail.com

รับเมื่อ 16 เมษายน 2563 แก้ไข 7 พฤษภาคม 2563 ตอปรับ 9 พฤษภาคม 2563

มนุษย์สัมพันธ์ (S_3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22786$ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$E = 0.194 + 0.364(S_6) + 0.349(S_2) + 0.379(S_5) - 0.145(S_3)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Zr = 0.387(Z_6) + 0.421(Z_2) + 0.373(Z_5) - 0.226(Z_3)$$

7. แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

7.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารให้ครูผู้สอนได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย

7.2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน

7.3 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในกรทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

7.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

ABSTRACT

The purpose of this research were to: investigate, compare, identify the relationship, determine the predictive power and establish the guidelines for developing teamwork affecting school effectiveness in schools under Secondary Educational Service Area Office 22 (SESAO 22). The samples consisted of a total of 406 participants including 66 school administrators and 340 teachers in schools under SESAO 22 in the 2019 academic year. The instruments for data collection included two sets of 5-rating scale questionnaire and an interview form. The questionnaire concerned teamwork and school effectiveness had the discriminative power from 0.38 to 0.79 and from 0.34 to 0.81, respectively and the reliability of 0.98. The statistics for data analysis were mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The teamwork in schools under SESAO 22 was at a high level.
2. The school effectiveness under SESAO 22 was at a high level.
3. The teamwork as perceived by school administrators and teachers with different positions, work experiences and school sizes, as a whole was different at a statistical significance of .01 level.
4. The school effectiveness as perceived by school administrators and teachers with different positions and school sizes, as a whole were different at a statistical significance of .01 level. In terms of work experiences, there were not different in overall.
5. The relationship between teamwork and school effectiveness as a whole had a positive relationship with the statistical significance of .01 level.

6 The teamwork as a whole was able to predict school effectiveness at the statistical significance of .01 level, comprising four factors: Trustworthiness (S_6), Communication (S_2), Participation (S_5) and Human Relations (S_3). The predictive power of the school effectiveness as a whole was 81.20% and the Standard Error of the Estimation of ± 0.22786 .

The regression equation could be summarized in raw scores as follows:

$$E = 0.194 + 0.364(S_6) + 0.349(S_2) + 0.379(S_5) - 0.145(S_3)$$

and the regression equation of standardized scores was written as follows:

$$Z = 0.387(Z_6) + 0.421(Z_2) + 0.373(Z_5) - 0.226(Z_3)$$

7. The guidelines for developing teamwork affecting school effectiveness comprised four aspects needing improvement:

7.1 Communication. School administrators should ensure a clear communication to teachers concerning information for work performance, and give opportunities to teachers for discussion and expressing opinions openly.

7.2 Human Relations. School administrators should be a role model in assisting and encouraging teachers to be kind and considerate.

7.3 Participation. School administrators should provide teachers opportunities to participate in making their schools successful.

7.4 Trustworthiness. School administrators should assign equally important works to teachers, encourage teachers to have operational plans and empower teachers to make decisions on work responsibilities

Keywords: Teamwork, School Effectiveness

ภูมิหลัง

การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัย ให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการงานอยู่ร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสม การศึกษาเป็นการกลุ่มเวลาทางสังคม เพื่อเตรียมตัวให้มนุษย์มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ เป้าหมายของการศึกษามีได้เพียง เพื่อประโยชน์ของมนุษย์แต่ละคนเท่านั้นแต่ยังเป็นการไปสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพและร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอาศัยอยู่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 4)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 และกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 32) จุดเน้นของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมิติเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ องค์การทางการศึกษาแล้วจะพบว่าจุดเน้นในหลักการการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางหรือเป็นฐานในการบริหารจัดการตนเอง นั่นคือการยึดหลักการทำงานเป็นที่มีการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสำคัญ (สังข์ทอง รอดูศึก, 2556, หน้า 62)

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้นำคือผู้ที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ (Stott and Walker, 1995, p. 17) การที่บุคคลเข้ามามีอิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์กรประกอบต่าง ๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยความราบรื่น ทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกันซึ่งความหมาย ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้ที่มีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- 2) สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย
- 3) มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันและมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย
- 4) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม
- 5) เต็มใจที่ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามวิถีทางที่ถูกต้อง และพร้อมจะรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น
- 6) มีความตระหนักในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า
- 7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน และ
- 8) มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม (วสันต์ สัตยคุณ, 2554, หน้า 69)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสำเร็จในโรงเรียน ที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน และครูในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการมี 4 ด้านดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป การจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในด้านต่าง ๆ (ปิยะดา น้อยอำมาตย์, 2558, หน้า 49) เพื่อให้เป็นไปตามหลักการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีคุณภาพและจะต้องผ่านการประเมินของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรองรับว่ามีการ บริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 มีความสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 3,003 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,922 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37-43) ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ จำนวน 406 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างนี้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 45-48)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ มาประมวลสร้างเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งจำแนกออกเป็น 6 ด้าน 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านการมีส่วนร่วม และ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งจำแนกออกเป็น 4 ด้าน 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล
3. รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลงรหัส
4. การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test การวิเคราะห์ค่าที่ t-test การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วม
5. ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า การทำงานเป็นทีมย่อมดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง การทำงานเป็นทีมได้ช่วยกันระดมความคิด ร่วมกันวางแผนร่วมกัน ลงมือปฏิบัติ ร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันภาคภูมิใจในผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ผลการวิจัยที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในปัจจุบันทุกสถานศึกษาปฏิบัติตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล และปฏิบัติตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารงานบุคคลยึดตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. การทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

3.1 บุคลากรที่มีสภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนผ่านการศึกษาด้านการบริหาร มีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถในการบริหารงานบุคคล โดยผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการที่สูงกว่าครูผู้สอนทั่วไป จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน

3.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า มีความเข้าใจว่าการทำงานในโรงเรียนมีความจำเป็นที่จะต้องทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ จึงจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว ซึ่งแตกต่างกับบุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยหรือเพิ่งบรรจุเป็นข้าราชการครู มีความเข้าใจว่า การเป็นครูมีบทบาทหน้าที่ในการสอนเพียงอย่างเดียว จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วชิระ ประทีติ (สัมภาษณ์, ๗ เมษายน 2563) กล่าวว่า ข้าราชการครูที่บรรจุใหม่ในปัจจุบันถือว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสูง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน สามารถหาความรู้จากเทคโนโลยีได้ดี แต่มีปัญหาในการปรับตัวเข้ากับบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน ไม่สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ ชอบเก็บตัว

3.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ทำงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ในแต่ละกลุ่มงาน/ฝ่ายงานมีจำนวนสมาชิกที่มากกว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ผู้นำหรือหัวหน้าทีมจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมสูง เพื่อให้ลูกทีมเกิดการยอมรับนับถือ ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ และพร้อมร่วมในการวางแผนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการปฏิบัติ ร่วมในการประเมินผล และร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณีฎฐา บุตรเพียน (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบสภาพ

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

4.1 บุคลากรที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้เวลา ความเข้าใจ และทักษะการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ มากกว่าครูผู้สอนที่มีการบริหารงานฝ่ายของตนเพียงอย่างเดียวทำให้ผู้บริหาร วิทยาลัยและครูมีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธนิชา โคทังคะ (2561, หน้า 131–133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.2 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกันแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะมาก หรือน้อย โดยส่วนใหญ่ในแต่ละโรงเรียนมีการปฏิบัติงานในด้านเดียวหรือฝ่ายเดียวมาตลอด ขาดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปฏิบัติงานและการปรับปรุงโครงสร้างการปฏิบัติงาน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงานโรงเรียนไม่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทาลัยพิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายตำแหน่งไม่แตกต่างกัน

4.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อ ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมสูงกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ในการ ปฏิบัติงานด้านหนึ่งด้านใดสามารถมีสมาชิกในทีมคอยช่วยร่วมกันวางแผน ระดมความคิด ร่วมมือกันปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธนิชา โคทังคะ (2561, หน้า 131–133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์เชิงบวก” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิผลของโรงเรียน ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม พร้อมทั้งมีการทำงานเป็นทีม โดยมีการประชุมกำหนดนโยบายวางแผนการบริหารจัดการร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนอย่างสร้างสรรค์ และที่สำคัญ การให้ความไว้วางใจกัน ย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 72-74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ระดับค่อนข้างสูง

6. ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “การทำงานเป็นทีมอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา และกำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล สามารถบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจภายในโรงเรียนให้กับหัวหน้ากลุ่มฝ่ายงานหรือหัวหน้าทีม ดังนั้น บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม บุคลากรในโรงเรียนทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการประเมินผล และภาคีมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเชื่อใจ มั่นใจ ซื่อสัตย์ จริงใจ เชื่อถือได้ที่บุคลากรในโรงเรียนมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้ ส่วนการมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันมากเกินไป เกิดความสนิทสนม มีความเชื่อต่อกันมากเกินไป ทำให้มีการประพฤติดีปฏิบัติหลีกเลี่ยงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่ควรปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นตัวอย่างในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน สนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนทุกคนมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ เต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและรวมภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาพัฒนาตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 22

2.2 ควรนำการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 22 ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 22 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐธัญญา โคทั่งคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธัญญา บุตรเทียน. (2555). *สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะดา น้อยอำมาตย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- वलันต์ สัตยคุณ. (2554). *การพัฒนาตัวชี้วัดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สังข์ทอง รอดยุค. (2556). *การพัฒนา รูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อำนาจ มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Stott, K., and Walker, A. (1995). *Teams Teamwork & Teambuilding*. Singapore: Prentice Hall.