



การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์
ของ
สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

วิทยานิพนธ์
ของ
สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

TEAMWORK AFFECTING EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 22

BY
SITTHISAK PECHYIM

A Thesis Submitted to Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree of Educational Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

April 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ลิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ประธานที่ปรึกษา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิตมมา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ
..... กรรมการสอบ กรรมการที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เขาวลัักษณ์ สุตะโคตร) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ
..... กรรมการสอบและ
(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 29 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนวทางจนทำให้การศึกษาและงานวิจัยบรรลุตามเป้าหมายผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 และนายวชิระ ปะทะดี ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายมงคล เพ็ชรยิ้ม และนางดวงจันทร์ เพ็ชรยิ้ม ผู้ให้กำเนิด เป็นกำลังใจและสนับสนุนเงินทุนโดยตลอด จนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนนางวราษฏร์รังสรรค์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 19 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม

ชื่อเรื่อง	การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ผู้วิจัย	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม
คณะกรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้
ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร
โรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม
ข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนก 0.38 – 0.79
และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 แบบสอบถามประสิทธิผลมีค่าอำนาจจำแนก 0.34 – 0.81
และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ของโรงเรียนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product
Moment Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การ
ทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็น
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 อยู่ในระดับมาก

3. การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S_6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) ด้านการมีส่วนร่วม (S_5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22786$

โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

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

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

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

7. แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

7.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยผู้บริหารโรงเรียนสื่อสารให้ครูผู้สอนได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย

7.2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตัวอย่างในการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน

7.3 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

7.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนมอบหมายงานที่สำคัญให้กับครูผู้สอนอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีการวางแผนการปฏิบัติงาน และมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพของโรงเรียน

TITLE	Teamwork Affecting Effectiveness in Schools under Secondary Educational Service Area Office 22
AUTHOR	Sitthisak Pechyim
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai Dr. Yaovalak Sutacort
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

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

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1 ภูมิหลัง..... 1 คำถามของการวิจัย..... 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย..... 6 สมมติฐานการวิจัย..... 7 ความสำคัญของการวิจัย..... 7 ขอบเขตของการวิจัย..... 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย..... 10 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 17 การทำงานเป็นทีม 18 ความหมายของการทำงานเป็นทีม..... 18 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม..... 20 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม..... 21 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน 37 ความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิผลของโรงเรียน..... 37 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล..... 41 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน..... 43 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 122 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 127 งานวิจัยในประเทศ 127 งานวิจัยต่างประเทศ..... 133

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีการดำเนินการวิจัย
	ตอนที่ 1 การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	การเก็บรวบรวมข้อมูล
	การวิเคราะห์ข้อมูล
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
	ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
	การวิเคราะห์ข้อมูล
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
	ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
	ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน	168
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ใน การทำงานและขนาดโรงเรียน ที่แตกต่างกัน	181
ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ใน การทำงานและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน.....	190
ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	195
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	199
ตอนที่ 8 หาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เขต 22	207

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	สรุปลผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 221
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 221
	สมมติฐานของการวิจัย 222
	วิธีดำเนินการวิจัย 223
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 223
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 223
	การเก็บรวบรวมข้อมูล 224
	การวิเคราะห์ข้อมูล 224
	สรุปลผลการวิจัย 226
	อภิปรายผลผลการวิจัย 230
	ข้อเสนอแนะในการวิจัย 238
	บรรณานุกรม 241
	ภาคผนวก 251
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 253
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 257
	ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 281
	ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) 317
	ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม 327
	ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์ 335
	ภาคผนวก ช ภาพประกอบการสัมภาษณ์หาแนวทางพัฒนา 351
	ประวัติย่อของผู้วิจัย 357

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	28
2	แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกชายหญิงในสังกัด จำแนกตามอำเภอ	126
3	จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	138
4	จำนวนประชากรผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	140
5	จำนวนโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 และจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำแนกตามขนาดและอำเภอ.....	142
6	รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนรายอำเภอ โรงเรียนขนาดเล็ก	143
7	รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนรายอำเภอ โรงเรียนขนาดกลาง	145
8	รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนรายอำเภอ โรงเรียนขนาดใหญ่	147
9	จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน	160
10	วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	161

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านเป้าหมายของทีม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	162
12	ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	163
13	ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	164
14	ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการยอมรับนับถือ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	165
15	ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	166
16	ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	167
17	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม	168
18	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	169

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน	172
20	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	174
21	ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน.....	176
22	เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน	181
23	เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานที่ต่างกัน.....	182
24	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe)	184

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน.....	186
26	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการทดสอบ ของเชฟเฟ (Scheffe)	188
27	เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่ต่างกัน	190
28	เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน	191
29	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการทดสอบ ของเชฟเฟ (Scheffe)	192

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
30	เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน	193
31	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการทดสอบ ของเชฟเฟ่ (Scheffe)	194
32	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้าน	196
33	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม	199
34	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ ...	201
35	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	202

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานบุคคล.....	204
37	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารทั่วไป	206
38	การนำเสนอการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	208
39	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	319
40	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การทำงานเป็นทีมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22	329
41	ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	331

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	11
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหาร หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	353
3 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	353
4 สัมภาษณ์ ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	354
5 สัมภาษณ์ นายวชิระ ปะทะดี ผู้อำนวยการ โรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	354
6 สัมภาษณ์นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการ โรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.....	355
7 สัมภาษณ์นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการ โรงเรียนอุดมพัฒนศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22.....	355

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
8 สัมภาษณ์ นางพรรณี ฤชากุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านข้าพิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ.....	356
9 สัมภาษณ์ นายยอดชาย พ่อหลอน ผู้อำนวยการ โรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.....	356

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ กล่าวคือ เป็นกระบวนการอบรมบ่มนิสัยให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตนและประกอบอาชีพการงานอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม การศึกษาเป็นการกล่อมเกลาทางสังคม เพื่อเตรียมตัวให้มนุษย์มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ เป้าหมายของการศึกษามีได้เพียงเพื่อประโยชน์ของมนุษย์แต่ละคนเท่านั้นแต่ยังเป็นการไปสู่สังคมที่เข้มแข็งและมีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพและร่วมสร้างประโยชน์ให้กับสังคมที่ตนอาศัยอยู่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 4) การศึกษาจึงมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติ ด้วยเหตุที่การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อชีวิตมนุษย์และสังคม การบริหารงานวิชาการโรงเรียนจึงมีความสำคัญ เพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอนที่สร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 5 มาตรา 39 และกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 32) จะเห็นได้ชัดเจนว่า จุดเน้นของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมิติเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาแล้วจะพบว่ามีจุดเน้นในหลักการบริหารแบบกระจายอำนาจ โดยมุ่งเน้นให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางหรือเป็นฐานในการบริหารจัดการ

ตนเอง นั่นคือการยึดหลักการทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสำคัญ (สังข์ทอง รอดยุค, 2556, หน้า 62)

ความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมและแยกเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งหมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีลักษณะการทำงานที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และทีมงานในโรงเรียน การทำงานที่ไม่สอดคล้องประสานกันของทีมงาน ตั้งแต่ระดับนโยบาย โครงสร้างการบริหารจัดการ แนวปฏิบัติจนถึงระดับผู้ปฏิบัติ ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็นนิติบุคคล เน้นการบริหารงานในรูปองค์คณะบุคคล แต่ก็ไม่สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เพราะขาดผู้นำทีมที่มีคุณภาพ ขาดวิสัยทัศน์ และขาดความรู้ความเข้าใจรูปแบบการบริหารทีม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 33)

การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ ผู้นำถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลว เพราะผู้นำคือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญ (Stott and Walker, 1995, p.17) การทำงานเป็นทีม การที่บุคคลเข้ามามีอิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์ประกอบต่าง ๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยความราบรื่น ทำงานร่วมกันภายใต้กฎ กติกาหรือกรอบการทำงานเดียวกัน อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารที่มีความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการร่วมมือการประสานงานและตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตลอดทั้งร่วมรับผิดชอบผลของการทำงานร่วมกันซึ่งความหมาย ดังกล่าวเชื่อมโยงถึงตัวบ่งชี้มีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) สมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์เป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน 2) สมาชิกในทีมงานทำงานอย่างจริงจัง มุ่งมั่นที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมารับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันและมีบรรยากาศแบบประชาธิปไตย 4) การตัดสินใจอาศัยความเห็นพ้องต้องกันเป็นส่วนใหญ่ และสมาชิกเต็มใจปฏิบัติตาม 5) ปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมายตามวิถีทางที่ถูกต้อง และพร้อมรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น 6) มีความตระหนักในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมรับการตรวจสอบความก้าวหน้า 7) มีการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกันมาทำงานเป็นทีมเดียวกัน และ 8) มีการเสริมแรงทีมงานด้วยการให้เกียรติ ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานในโอกาส

ที่เหมาะสม (วสันต์ สัตยคุณ, 2554, หน้า, 69) ปัจจัยหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม 2) องค์ประกอบทางด้านผู้นำกลุ่ม 3) องค์ประกอบด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างของกลุ่ม 4) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกลุ่ม 5) ด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิก (Daft, 1999, pp. 274 – 276 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2552, หน้า 202 – 206) โดยจะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ซึ่งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

การพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนเองให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถออกความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารในยุคปฏิรูปต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารการศึกษา ความเป็นกัลยาณมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตรงตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง และในระบบการบริหารในปัจจุบัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทในการแสดงความคิดเห็นโดยเฉพาะครูผู้สอน เป็นผู้รับนโยบายการบริหารมาปฏิบัติ ย่อมรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การให้ครูผู้สอนเสนอความคิดเห็นจะเป็นการบริหารอีกรูปแบบหนึ่งที่ครูมีโอกาสในการพัฒนา ระบบร่วมกันและเป็นการให้ความสำคัญแก่ผู้ปฏิบัติที่มีส่วนร่วมต่อการทำงานเป็นทีมของคณะครูในโรงเรียน (ชาฤณี เหมือนโพธิ์ทอง, 2554, หน้า 5) การเปลี่ยนการทำงานเป็นทีม แทนการทำงานแบบเดิม ทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและมีประสิทธิผลมากกว่า องค์การแบบเดิม รวมทั้งบริหารงานดีกว่า เรียนรู้ได้เร็วกว่าและเปลี่ยนแปลงง่ายกว่า อันเป็นคุณสมบัติที่องค์การทั้งหลายในปัจจุบันต้องการ และองค์การต้องเรียนรู้ลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จด้วย (เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, 2556, หน้า 7 – 8) ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับปัจจัยในการทำงานเป็นทีม ภารกิจสำคัญที่สุดของนักบริหารจัดการ คือ การพยายามทำความเข้าใจกับส่วนประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงานให้ชัดเจน และการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ (ยงยุทธ เกษสาคร, 2552, หน้า 178)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เป็นความสำเร็จในโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนและครูในการดำเนินกิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยประสิทธิผลของโรงเรียนตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมาในด้านต่าง ๆ (ปิยะดา น้อยอามาตย์, 2558, หน้า 49) เพื่อให้เป็นไปตามหลักการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการ โรงเรียนให้มีคุณภาพและจะต้องผ่านการประเมินของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรองรับว่ามีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล เป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กรแนวหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษที่ดีตามเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนานักเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามความสามารถของตน นักเรียนมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จ เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553, หน้า 124)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ในปีการศึกษา 2562 มีโรงเรียนรวมทั้งหมด 81 โรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 3,003 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,922 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน ในปีงบประมาณ 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ได้รับการประเมินมาตรฐานการดำเนินงานขับเคลื่อนนโยบาย ตามกลยุทธ์ ครั้งที่ 1 - 2 โดยมีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก และมีผลการประเมินแต่ละกลยุทธ์ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคูณภาพและมาตรฐานการศึกษา ทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ อยู่ในระดับดี กลยุทธ์ที่ 2 ปลูกฝังคุณธรรมความสำนึกในการเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอยู่ในระดับดีมาก กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับดี กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรม การเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ อยู่ในระดับดีเยี่ยม กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา อยู่ในระดับ
ดีเยี่ยม

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เขต 22 จึงสนใจที่จะศึกษาการทำงาน
เป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม เขต 22 ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางในการบริหาร
โรงเรียนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียน
ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
หรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม
การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
หรือไม่อย่างไร
5. การทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. การทำงานเป็นทีมด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

7. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับคำถามของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดความมุ่งหมายการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

1. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก
6. การทำงานเป็นทีมอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากผลการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 นำไปประกอบกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อนำโรงเรียนเข้าสู่มาตรฐานและมีคุณภาพ
2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ดังนี้

1.1 การทำงานเป็นทีม ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานเป็นทีมของ ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, หน้า 29); คณิต ทิพย์ไธสถ (2555, หน้า 31); จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 31); พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 – 36); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39) และ McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 – 32) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านเป้าหมายของทีม
- 1.1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 1.1.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 1.1.4 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.1.5 ด้านการมีส่วนร่วม
- 1.1.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (สำนักงานกรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 – 121) ได้แก่

- 1.2.1 ด้านการบริหารวิชาการ
- 1.2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ
- 1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น

3,003 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 81 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,922 คน จากทั้งหมด 81 โรงเรียน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 45 – 48)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

3.1.2.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

3.1.3 ขนาดโรงเรียน

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 การทำงานเป็นทีม

3.2.1.1 ด้านเป้าหมายของทีม

3.2.1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

3.2.1.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

3.2.1.4 ด้านการยอมรับนับถือ

3.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วม

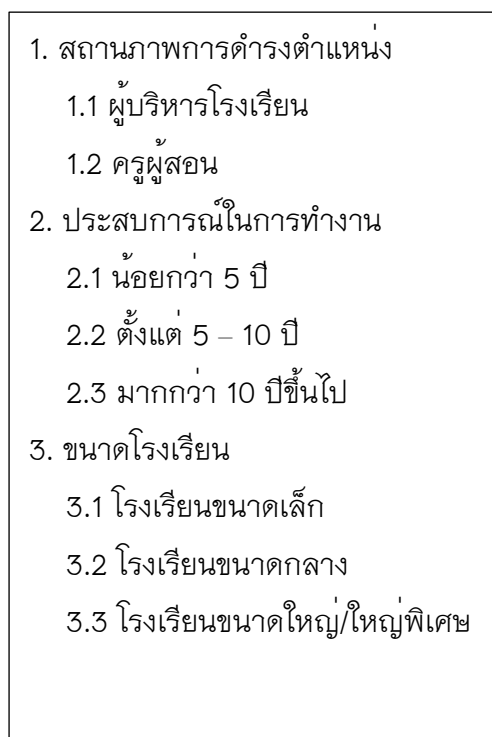
- 3.2.1.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 3.2.2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน
 - 3.2.2.1 การบริหารวิชาการ
 - 3.2.2.2 การบริหารงบประมาณ
 - 3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.2.2.4 การบริหารทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

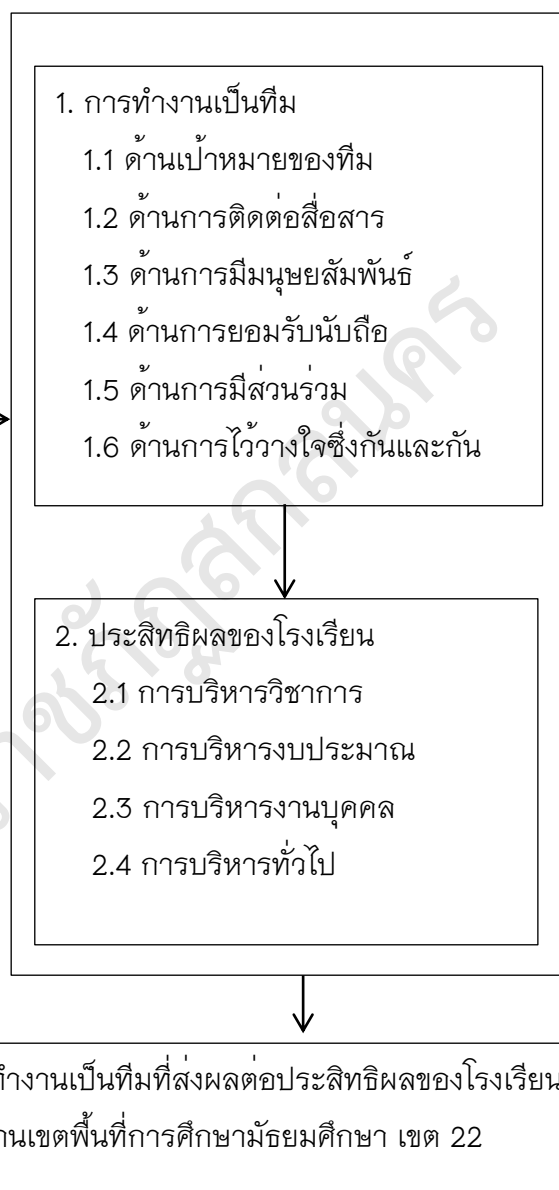
กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) เป้าหมายของทีม 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีมนุษยสัมพันธ์ 4) การยอมรับนับถือ 5) ด้านการมีส่วนร่วม 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ของลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, หน้า 29); คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 31); จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 31); พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 – 36); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39); สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 – 11); นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 7 – 8); อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 – 6); และ McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 – 32)
2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (สำนักงานกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28 – 121) ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไปดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่สามารถใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคลอื่น ชักจูงหรือชักนำปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดมีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ ตามแนวคิดนักการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ซึ่งมี 6 ประการ ดังนี้

1.1 เป้าหมายของทีม หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

1.2 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร หรือคำสั่ง จากหัวหน้าทีมไปยังลูกทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีหัวหน้าทีมที่สื่อสารชัดเจน ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ลูกทีมที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของหัวหน้าทีม

1.3 การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคลากรในองค์กรหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี

1.4 การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เคารพบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีม ด้วยความจริงใจ รับฟังและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา

1.5 การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคลากรในโรงเรียนทุกคน เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

1.6 การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความ มั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่บุคลากรในโรงเรียน มีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

2. ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการ ดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร หรือการดำเนินการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงาน ด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริม ให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้ความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสาน ความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดการด้านงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ประกอบด้วย การจัดทำ แผนงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงิน และการบริหารจัดการงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ การรายงาน ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม การใช้งบประมาณ การระดมทุนการศึกษา งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา งานกองทุน สวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน

การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานการวางแผนพัสดุ การบำรุง รักษาและจำหน่ายพัสดุและการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลัง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาทุกประเภท การประเมินผล การปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการ จัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การรายงานผล การปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

4.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน น้อยกว่า 5 ปี

4.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี

4.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนที่มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษานครพนม เขต 22 แบ่งออกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 499 คน ลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

6. แนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสม
ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำ
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ทั้งโดยรวม และรายด้านมาพิจารณาถ้าพบว่าการทำงานเป็นทีมด้านใดมีอำนาจพยากรณ์
ประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์
เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทาง
พัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านนั้นต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิผลของโรงเรียน
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 ข้อมูลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การทำงานเป็นทีม

การเป็นผู้นำทีมเป็นเรื่องที่กำลังได้รับความนิยม ในองค์กรต่างๆ โดยการปรับโครงสร้างและแนวทางการทำงานเป็นทีมอย่างกว้างขวาง จากผลการสำรวจชี้ให้เห็นว่าเกือบครึ่งหนึ่งของกำลังแรงงานในสหรัฐอเมริกา และสาเหตุที่ทำให้ทีมประสบกับความล้มเหลวเพราะผู้นำทีมอ่อนแอขาดการมีภาวะผู้นำทีม (กนกอร สมปราชญ์, 2546, หน้า 342) ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ (Leadership) ทีมงาน (Team) และผลลัพธ์ (Outcome) เป็นปัจจัยที่มีส่วนสัมพันธ์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ Victor Shuttleworth (2006, p. 106) นอกจากนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 19) แนวคิดของภาวะผู้นำทีม ได้แก่ ประการแรก คณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สอง คณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สาม คณะผู้นำในทีมต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน และทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน (Collaborative culture) ประการที่สี่ คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้าย ผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีม คือ การได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรเป็นตามปกติ (Synergy)

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม โดยทีมที่ปฏิบัติงานได้ดีนั้นต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้และความสามารถพิเศษมากที่สำคัญสำหรับทีมและหากทีมมีจุดอ่อนหรือขาดแคลนความสามารถที่จำเป็นในการทำงานก็จะเป็นผลทำให้ทีมนั้นไม่สามารถก้าวไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างยิ่ง นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ลัดพงษ์ โภษาแสง (2553, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ การทำงาน เป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกันร่วมแรงร่วมใจ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะ ประสบการณ์ ร่วมกันทำงาน อย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

โรธานา หมู่เก็ม (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงาน โดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งาน ที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวรรณา พงษ์พองพูล (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ ตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จ ของผลงาน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงาน เป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงาน ร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบ แตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัย ความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น

และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

Robbin (2007, p. 258) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร โรงเรียนครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำ ปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

มัลลิกา วิชชุกรังกริต (2553, หน้า 11) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อม

ในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคน ในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับ การทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อรวมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนา องค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถอย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขององค์กร

3. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงาน 4 เป็นทีม ดังนี้

ลัดพงษ์ โภษาแสง (2553, หน้า 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. การมีส่วนร่วม
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. การยอมรับนับถือ

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. การมีส่วนร่วม
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

6. การยอมรับนับถือ

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 31) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์

2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย

3. การมีส่วนร่วม

4. การมีเป้าหมายเดียวกัน

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน

6. การยอมรับนับถือ

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 – 36) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัด เจาะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงาน และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาส เมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาหารือกันด้วยความจริงใจ เต็มใจ และเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดี หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการโดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจ ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. การมีส่วนร่วม
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. การยอมรับนับถือ

สิริชัย นนทะศรี (2559, หน้า 10 - 11) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยกล่าวว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นการร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนกัน ประสานความรู้กัน ความคิด และความสามารถในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกทุกคนมีความพึงพอใจในผลงานและเพื่อนร่วมงาน โดยการสนับสนุนของสิ่งแวดล้อม มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ความชัดเจนของทิศทางในการทำงานที่สมาชิกที่ทีมงานทุกคนมีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน และสมาชิกที่ทีมงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานขึ้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

2. ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการทำงานที่มีการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและทั่วถึง มีการสื่อสารด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารได้ถูกต้องตรงกันตลอดจนทุกคนทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของทีมและสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วม คิดวางแผน ดำเนินการตัดสินใจ แก้ปัญหา และทำงานร่วมกันมากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม

4. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการทำงานที่มีการยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมงานและตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในสิทธิไม่ล่วงละเมิดก้าวล่วงหน้าที่ของกันและกัน

5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการทำงานที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลโดยมุ่งให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน

6. ด้านการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมาย นั่นคือ สมาชิกจะต้องมีความเชื่อในความซื่อสัตย์และความสามารถของกันและกัน ด้วยความจริงใจ

7. ด้านการกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นการมอบหมายงานในหน้าที่ให้สมาชิกในทีมโดยมีการประชุมมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบให้สมาชิกทีมงาน และเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีม

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 7 – 8) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการยอมรับและความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากร
 ในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน
 ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากร
 ในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
 ที่กำหนดไว้

3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากร
 ในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากร
 ในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย สื่อสัตย์ตรงไปตรงมา
 เพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระ
 ในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัย
 ได้อย่างเปิดเผย

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเพื่อ
 ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกันดำเนินงาน
 อย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงาน
 อย่างมีความสุข

5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บุคลากรในสถานศึกษา
 มีความเชื่อมั่นและเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ
 ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถ
 ของทีม

อริศษรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 - 6) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงาน
 เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 17 กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
 ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนิน
 กิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสิทธิภาพร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ
 เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย ทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ
 และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมงานมีการ
 สื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและ
 นำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ

อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. การร่วมมือ การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผล การปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3. การประสานงาน การที่สมาชิกในทีมมีการฟังซึ่งกันและกัน ในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ การที่สมาชิกร่วมมือกันทำงาน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จและเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้น แก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษานำความรู้จากการอบรม ศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพของงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องของการทำงาน เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนางาน

McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 – 32) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การรับผิดชอบร่วมกันและความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) สมาชิกทุกคนในทีม จะร่วมกันกำหนดเป้าหมายของทีม เพื่อดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้การปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคนเกิดความสำเร็จ ตรงกัน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการพิจารณากระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้สมาชิกรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) สมาชิกในทีมทุกคน มีการติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสื่อสารจะกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ชัดเจน เข้าใจง่าย อาจทำได้โดยการประชุม พูดคุย บริกษาหรือ พบกันโดยทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้สมาชิกได้มีการสื่อความหมาย รับข้อมูลหรือส่งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ซึ่งกันและกัน

4. การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing Success and Failure) สมาชิกทุกคนในทีมมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน สมาชิกในทีม จะต้องรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานไม่ว่างานนั้นจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว

5. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกทุกคนในทีมมีความเชื่อใจ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ยอมรับในความสามารถของกันและกันและแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิชาการ เกี่ยวกับ

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 1

ตาราง 1 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	ลัดพงษ์ โภษาแสง (2553)	คณิต ทิพย์โอสถ (2555)	จินดาพร นพนิยม (2555)	พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558)	ลำเทียน เพ็ญใจ (2559)	สิริชัย นนทะศิริ (2559)	นัฐธิดา วงษ์รอด (2560)	อริศรา อุมสิน (2560)	McCloskey and Maas (1998)	ความถี่
1. ด้านเป้าหมายของทีม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	8
2. ด้านการปฏิบัติงานที่ชัดเจน				/					/	2
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	/	/	/		/	/	/			6
5. ด้านการยอมรับนับถือ	/	/	/		/	/				5
6. ด้านการมีส่วนร่วม	/	/	/	/	/	/	/	/	/	9
7. ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	/	/	/	/	/	/	/		/	8
8. ด้านการกำหนดบทบาท และมอบหมายงานที่ชัดเจน						/				1
9. ด้านการประสานงาน								/		1
10. ด้านการมีความคิด สร้างสรรค์								/		1
11. ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง								/		1

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมไว้อย่างหลากหลาย แต่การวิจัย
ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการ
และนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 40 ขึ้นไป ได้ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมที่จะใช้ประกอบ
แนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านเป้าหมายของทีม	คิดเป็นร้อยละ	72.00
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	คิดเป็นร้อยละ	100.00
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	คิดเป็นร้อยละ	54.00
4. ด้านการยอมรับนับถือ	คิดเป็นร้อยละ	45.00
5. ด้านการมีส่วนร่วม	คิดเป็นร้อยละ	100.00
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	คิดเป็นร้อยละ	72.00

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม สรุปเป็นการทำงานเป็นทีมได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านเป้าหมายของทีม 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านการมีส่วนร่วมและ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.1 ด้านเป้าหมายของทีม

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ด้านเป้าหมายของทีมไว้ดังนี้

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของ เป้าหมายของทีม หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

อรรรรณี ไชยปัญหา (2556, หน้า 37 - 43) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยองค์กรหรือบุคคลเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและแนวทางในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบของการมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ด้านความท้าทายของเป้าหมาย โดยเป้าหมายมีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้านความเฉพาเจาะจงของเป้าหมาย โดยเป้าหมายมีความชัดเจนและมี

การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้งานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบ นั้น มีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โดยการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงาน ที่องค์กรต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ด้านการยอมรับ ในเป้าหมายร่วมกัน โดยการแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรอง อย่างรอบคอบ แล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไต่จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ และยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน

พรรณภา ส่งแสงแก้ว (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของ การมีเป้าหมายของทีม หมายถึง การที่บุคคลได้มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตไว้อย่างใด อย่างหนึ่ง ซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีความพยายามที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่ตนได้ตั้งไว้ แต่ในบางครั้งแม้ว่าบุคคลจะมีการตั้งเป้าหมายไว้ก็ตาม แต่บุคคลนั้นก็ไม่สามารถจะกระทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งไว้ก็ได้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของ การมีเป้าหมายของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทาย โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะ เอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่าง ในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการยอมรับของสมาชิก โดยการแสดงออกของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง การพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้ว ตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไต่จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดี ข้อเสียและยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่ง ที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการ มีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความ เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

สรุปีโตวา การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการ ให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วม

ในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในที่ทำงาน

3.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร ไว้ดังนี้

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่เป็นลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึก และสิ่งต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยสามารถโต้ตอบตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา และทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ภาณุพงศ์ ชินศุภลักษณ์ (2556, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อรุณรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 45 - 46) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสาร มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน มีองค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ผู้ส่งสาร ผู้เริ่มทำการติดต่อสื่อสาร หรือผู้ที่เลือกสรรข่าวสาร โดยเป็นผู้กำหนดสาระ ความรู้ ความคิดเห็นที่จะส่งเป็นคำพูด สัญลักษณ์ ภาษา กิริยาท่าทาง ไปยังผู้รับสาร 2) ข่าวสาร เรื่องราว ความรู้ความคิด เครื่องหมาย หรือสัญลักษณ์รูปแบบต่าง ๆ ที่ใช้ส่งและรับในกระบวนการสื่อสารที่ผู้ส่ง

ประสงค์จะให้ไปถึงผู้รับ 3) ช่องทางการสื่อสาร สื่อกลางที่ให้นำข่าวสารจากผู้ส่งสาร หรือแหล่งข่าวไปยังผู้รับสาร เช่น ท่าทาง ภาษาพูด ภาษาเขียน 4) ผู้รับสาร ผู้ที่ได้รับ ข่าวสารจากผู้ส่งข่าวสาร โดยทำความเข้าใจเนื้อหาที่ผู้ส่งข่าวสารส่งมาและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อเรื่องนั้นกลับไปให้ผู้ส่งข่าวสารรับรู้ถึงความสำเร็จในการถ่ายทอดข่าวสาร 5) ปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร การแสดงปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจาก ได้รับสารมาว่ามีความเข้าใจต่อสิ่งที่รับมาหรือไม่ ซึ่งปฏิกิริยาตอบกลับนี้อาจจะแสดงออก ทางสีหน้า การตั้งคำถาม การพูดโต้ตอบหรือแสดงความคิดเห็นก็ได้

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทักษะคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การ ส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

สรุปไดวา การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การ ปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่ สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

3.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังนี้

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของ การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะ ของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของ การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลในองค์กรที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กัญญารัตน์ ธนะศรีสังกูร (2556, หน้า 26) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อรวรรณ ไชยปัญญา (2556, หน้า 70 – 74) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการในการแลกเปลี่ยนความคิดข่าวสารระหว่างบุคคล หรือ กลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง โดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และ 2) ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี

3.4 ด้านการยอมรับนับถือ

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือไว้ดังนี้

ลัคนพงษ์ โภษาแสง (2553, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยหนึ่งเนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้ว จะส่งผลให้เกิดการยอมรับและเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

อำนวยการ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติและยอมรับฟังกัน เคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเองและผู้อื่น ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีม และพร้อมที่จะทำงานร่วมกันด้วยความจริงใจและมีความสำคัญ ทุกคนยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้จุดเด่นของกันและกันมาใช้ในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 29 - 30) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่น ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ สิทธิอันพึงมีพึงได้ บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในความรู้ ความสามารถ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เคารพทบทวนหน้าที่ ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟังและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญ ต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา

3.5 ด้านการมีส่วนร่วม

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

อรวรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 27 - 35) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วม ในการวางแผน โดยมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนด แผนงานและโครงการโดยตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงาน ในอนาคตด้วยการใช้เหตุผลการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการมีส่วนร่วมในการให้ ข้อมูล ร่วมคิด ค้นหาและตัดสินใจ หรือการกำหนดรายละเอียดของสิ่งที่ จะดำเนินการ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยการมีส่วนร่วมสามารถดำเนินโครงการ ลงมือปฏิบัติ ตามแผนที่วางไว้ ร่วมในการบริหารงานหรือการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการ ประเมินผล โดยการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนิน กิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว และใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐาน ที่หน่วยงานกำหนดไว้เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณ และประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยการได้รับผล

ประโยชน์จากการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการจัดแบ่ง กระจาย และรับ
ผลประโยชน์ตอบแทน รวมทั้งแลกเปลี่ยนตอบแทนซึ่งกันและกัน

ปราณอม จันทิมา (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการมี
ส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กรและสมาชิกของชุมชนร่วมกันคิด
ร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย
โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม
ขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของ
การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ
การตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือ
กลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม
ในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

3.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงการทำงานเป็นทีมด้านการ
ไว้วางใจซึ่งกันและกันไว้ดังนี้

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการ
ไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก
ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความ
เต็มใจ

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 30) ได้ให้ความหมายของ
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก
ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้น
ด้วยความเต็มใจ

อรุณรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 61 – 67) ได้ให้ความหมายของ
การไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อถือ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์
ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูด
โดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ เป็นการแสดงออก

ซึ่งความจริงใจยี่ดมั่น คุณธรรม ไหววใจในผู้นำและยึดความถูกต้อง 2) ความรู้ ความสามารถ เป็นความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน 3) การเปิดเผยความจริงใจ เป็นการแสดงความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดยุติความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ และ 4) ความเมตตากรุณา เป็นความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการ ไหววใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไหววใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ สรุปได้ว่า การไหววใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึก เชื้อใจหรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่ บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลและประสิทธิผลของโรงเรียน

1.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ดังนี้ ราชบัณฑิตยสถาน (2551, หน้า 667) ให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น หน่วยตรวจสอบภายใน

วิโรจน์ ยี่ซอ (2551, หน้า 33) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ปัจจัยด้านนโยบายโรงเรียน ด้านบุคลากรในองค์กร และด้านการบริหารงานต้อง มีความรู้ ความสามารถ โดยเฉพาะผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารบุคลากรให้มีการทำงาน เป็นทีม ความมีวิสัยทัศน์ การบริหารงานที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร ในการกำหนดนโยบาย ร่วมคิดร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้ การบริหารงานได้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียน

ไพฑูริย์ พิษฐ์ (2552, หน้า 30) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่เกิดจากความสามารถในการปรับตัว การแก้ปัญหาในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ ในการทำงาน

หนูพร สุภชาติ (2552, หน้า 38) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 40) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีเกณฑ์การวัดประสิทธิผล ซึ่งเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไพศาล ศิวเวทพิกุล (2557, หน้า 29) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินงาน หรือปฏิบัติกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

อิสฮาม อาเก็ม (2557, หน้า 40) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จได้ตามเกณฑ์ของเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยมีการตรวจสอบและวัดผลผลิตที่คาดหวังกับผลผลิตที่เกิดขึ้นจริง และพิจารณาความสัมพันธ์ของต้นทุนหรือทรัพยากรกับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และผลลัพธ์กับวัตถุประสงค์ขององค์การ

Fiedler (1967, p. 9 อ้างถึงใน ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์, 2556, หน้า 40) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Steers (1977, p. 55 อ้างถึงใน สุวะนิต สุระสังข์, 2554, หน้า 29) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะ การบริหารงาน และการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2 ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนไว้ดังนี้

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 459) ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

วิโรจน์ ยี่ซอ (2551, หน้า 36) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน เพื่อให้การทำงานหรือการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดผลตามเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดเอาไว้

งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 49) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมและมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุวนิต สุระสังข์ (2554, หน้า 29) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนในการบริหารจัดการที่บรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะทำให้ผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน รวมทั้งบุคลากรทุกคนมีความสุขหรือมีความพึงพอใจในผลการดำเนินงาน ครูและผู้บริหารมีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการแก้ปัญหาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555, หน้า 53) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง บุคลากร

การผสมผสานคองสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงาน
ให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำ
ให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติ
ทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และรวมทั้ง
สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

เพ็ญประภา สาริกา (2556, หน้า 46) ให้ความหมายของประสิทธิผล
ของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษา โดยผู้นำใช้ความสามารถ
จนทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอน
จนทำให้ผู้เรียนใฝ่รู้รักการอ่าน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง
รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ไพศาล ศิวเวทีกุล (2557, หน้า 30) ให้ความหมายของประสิทธิผล
ของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้เรียนมีเจตคติทางบวกต่อการเรียน มีการพัฒนารูปแบบการเรียน
การสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
และชุมชนมีความพึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา

ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2558, หน้า 49) ให้ความหมายของ
ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง เป็นความสำเร็จที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูดำเนิน
กิจกรรมจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามแนวทางการบริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ของกระทรวงศึกษาธิการมี 4 ด้าน ดังนี้ 1) การ
บริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การ
บริหารทั่วไปการจัดการและการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษา
จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลการจัดและปัญหาการจัดการศึกษาที่ผ่านมา
ในด้านต่าง ๆ

Dessler (1986, pp. 68 – 69 อ้างถึงใน วิโรจน์ ยี่ซอ, 2551, หน้า 35)
ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัว
เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถ
ในการประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังให้เป็นอันเดียวกันในการปฏิบัติ
ภารกิจของโรงเรียน

Hoy and Miskel (2001, pp. 289 – 300 อ้างถึงใน ไพศาล
ศิวเวทีกุล, 2557, หน้า 30) ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่

โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี หรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือสร้างขวัญกำลังใจให้สมาชิกในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงแนวคิดและประสิทธิผลไว้ดังนี้

Hoy and Miskei (1991, pp. 305 – 306 อ้างถึงใน สุธีรัตน์ บันดาล, 2552, หน้า 37) เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ความสามารถของโรงเรียน 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนได้
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Zamuto (1982, อ้างถึงใน หนูพร สุภาชาติ, 2552, หน้า 39 – 40)

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การตามที่นักทฤษฎีองค์การให้ไว้ดังนี้

1. แนวคิดที่ยึดเป้าหมาย (Goal –Based Approach) นักทฤษฎีที่ยึดหลักการนี้ได้แก่

Barnard ให้ความหมายว่า การกระทำที่มีประสิทธิภาพถ้าบรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างเฉพาะเจาะจง

Price ให้ความหมาย ประสิทธิภาพองค์การ หมายถึง ระดับของการบรรลุ เป้าหมายซึ่งมีหลาย ๆ เป้าหมาย

Hannan and Freeman ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายขององค์การและผลผลิตที่เกิดขึ้น ซึ่งสามารถสังเกตได้

2. แนวคิดเชิงระบบ (System – Based Approach) นักทฤษฎีที่ยึดแนวทางนี้ได้แก่ Georgo Poulos and Tannenbuam ขยายความว่าองค์การเป็นระบบสังคมที่สามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและมีคุณค่าซึ่งได้จากสิ่งแวดล้อม ตามแนวทาง Yuchtman and Seashore ได้นิยามประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ตำแหน่งในการต่อรองซึ่งสะท้อนความสามารถขององค์การในการต่อรองเพื่อให้ได้ทรัพยากร

3. แนวคิดยึดตามกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies Approach) นักทฤษฎีที่ยึดแนวทางนี้ได้แก่ Penning and Goodman, Pfeffer and Salanick และ Camaron ตามแนวทางนี้เน้นความสามารถขององค์การในการตอบสนองความพอใจของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์การจึงมีสาระสำคัญที่องค์การจะต้องบรรลุเป้าหมายมีการจัดหาทรัพยากร ต้องการกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพและทำให้กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์มีความพอใจ

4. แนวคิดแบบบูรณาการ (Integrated Approach) แนวคิดนี้ถือว่าองค์การเป็นระบบสังคม (Social System) เป็นระบบเปิด ประสิทธิภาพขององค์การเกี่ยวข้องกับมิติต่าง ๆ ของระบบเปิดมิติเวลาและกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องของสมรรถนะขององค์การ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์การในฐานะระบบสังคมนั้น ๆ อยู่รอด ซึ่งตามรูปแบบทฤษฎี ระบบสังคมของ Parsons ระบบสังคมนั้น ๆ จะอยู่รอดได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ ดังกล่าวจะส่งผลให้องค์การนั้น ๆ ได้รับความทรัพยากรและใช้ทรัพยากรเหล่านั้น โดยกระบวนการต่าง ๆ ให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์การและนำไปสู่ความอยู่รอดของ องค์การ หน้าที่ดังกล่าวคือ

4.1 การปรับตัว (Adaptation) องค์การในระบบสังคมจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

4.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) องค์การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดขึ้นชัดเจน องค์การจะอยู่รอดได้ต่อเมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายที่จัดตั้งองค์การนั้น ๆ

4.3 การบูรณาการ (Integration) ระบบย่อยต่าง ๆ ภายในองค์การในฐานะ ระบบสังคมและกระบวนการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ประสานงานไปในทิศทางเดียว คือทิศทางที่จะทำให้องค์การนั้นบรรลุเป้าหมายและการอยู่รอด

4.4 การรักษาแบบแผนวัฒนธรรมองค์การนั้น (Latency) หน้าที่ขององค์การในฐานะระบบสังคมคือความพยายามในการรักษาคุณค่าของระบบ ได้แก่ วัฒนธรรม หรือวิถีชีวิตของสมาชิกองค์การนั้น ๆ ให้มีลักษณะที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและความอยู่รอดขององค์การ

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลมีหลายแนวคิด เช่น แนวคิดที่ยึดเป้าหมาย แนวคิดเชิงระบบ แนวคิดยึดตามกลุ่มที่เกี่ยวข้องและแนวคิดแบบบูรณาการ ดังนั้นในการหาประสิทธิผลขององค์กรสามารถดำเนินการตามความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับของประสิทธิผลของโรงเรียนตามกฎหมายกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 33) ประกอบด้วย

3.1 ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

3.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

3.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

3.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.1.9 การนิเทศการศึกษา

3.1.10 การแนะแนว

3.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

3.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

3.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

3.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.2 ด้านงบประมาณ

3.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ
ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่
กรณี

3.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

3.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

จากงบประมาณ

3.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

3.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.2.11 การวางแผนพัสดุ

3.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ
ของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

- 3.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ
- 3.2.14 การจัดหาพัสดุ
- 3.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 3.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 3.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 3.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 3.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 3.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 3.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 3.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
- 3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.3.6 การลาทุกประเภท
- 3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.3.12 การออกจากราชการ
- 3.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ
ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

3.4 ด้านการบริหารทั่วไป

3.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

3.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

3.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

3.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.4.8 การดำเนินงานธุรการ

3.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

3.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

3.4.11 การรับนักเรียน

3.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

3.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

3.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.4.15 การทัศนศึกษา

3.4.16 งานกิจการนักเรียน

3.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

3.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา
ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

3.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

3.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

3.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นการ
ดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียน
ทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการเพื่อสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มา
โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และบรรลุผล
ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณและประสิทธิผล
การบริหารทั่วไป

3.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

3.1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ ถือว่ามีความสำคัญในการบริหารงาน
โรงเรียน ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารงานวิชาการ
ไว้ดังนี้

บุชา ศรีสร้อย (2551, หน้า 14) ให้ความหมายของการบริหาร
งานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ ที่เกี่ยวกับ
การบริหารงานวิชาการ ตามกรอบแนวคิดของการบริหารงานวิชาการ ของพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2551, หน้า 30) ให้ความหมายของการ
บริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมการดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับ
การปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนจนการประเมินผลให้ดีขึ้นเพื่อให้เป็นไป
ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ตรีโชค กางกั้น (2552, หน้า 16) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด และตรงกับเป้าหมายที่วางไว้มากที่สุด

ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2555, หน้า 2) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

นันทนา เทพิน (2556, หน้า 42) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของโรงเรียน โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการ วิธีการ การพัฒนาและการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งเน้นให้นักเรียนมีคุณลักษณะและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามจุดมุ่งหมายของโรงเรียน โดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือกัน

3.1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจของงานวิชาการ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 28 - 51)

3.1.2.1 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีขอบข่ายงานดังนี้

- 1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
- 2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ
- 3) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา และชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
- 4) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง
- 5) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ
ประสิทธิผลด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้กล่าว ไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 71) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น คือ มีคณะกรรมการบริหารสาระ หลักสูตรท้องถิ่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจการดำเนินการ เกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น และได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุญ (2556, หน้า 56) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น คือ มีคณะกรรมการบริหารสาระหลักสูตรท้องถิ่น นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้าใจการดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น และได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น คือ การมีคณะกรรมการบริหาร

สาระหลักสูตรท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สาระหลักสูตรท้องถิ่น และได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีองค์ประกอบทางด้านหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตรแกนการศึกษาขั้นพื้นฐาน และหลักสูตรสถานศึกษา

3.1.2.2 ประสิทธิภาพด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับ ดูแล นิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประสิทธิภาพด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูริ์ แกบเงิน (2552, หน้า 71 – 72) กล่าวถึงประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ คือ มีการเตรียมการล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงาน วิชาการ เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการ ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด มีความชัดเจน สามารถกำกับ ติดตามและประเมินผลได้ง่าย

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบูรณ์ (2556, หน้า 56) กล่าวถึงประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ คือ มีการเตรียมการล่วงหน้า เพื่อให้การดำเนินงาน วิชาการเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการ ซึ่งต้องกำหนด เป้าหมาย แนวทางการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลา และทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีความชัดเจน สามารถกำกับ ติดตามและประเมินผล ได้ง่าย

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ คือ การเตรียมการพัฒนางานวิชาการล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายและแนวทาง

การดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงาน ระยะเวลาดำเนินงาน และทรัพยากรในการดำเนินงาน และมีการติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงาน อยู่เสมอ

3.1.2.3 ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีขอบข่ายงานดังนี้

- 1) จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 2) จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิบัติการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมความรู้ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 3) ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้
- 4) จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียน
- 5) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

ไพฑูริ์ ธงเงิน (2552, หน้า 72) กล่าวถึงประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียน โดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเองจากกิจกรรมที่ครูจัดให้ ทำให้นักเรียนมีนิสัยรู้จักคิด รู้จักทำ และรู้จักแก้ปัญหา สามารถนำไปเป็นรูปแบบในการแก้ปัญหาในอนาคต

ฐิติรัตน์ ฤทธิ์สมบูรณ์ (2556, หน้า 57) กล่าวถึง ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา คือ การพัฒนานักเรียน โดยให้นักเรียนได้ฝึกปฏิบัติ ฝึกคิด และสร้างองค์ความรู้ให้กับตนเองจากกิจกรรมที่ครูจัดให้ ทำให้นักเรียนมีนิสัยรู้จักคิด รู้จักทำ และรู้จักแก้ปัญหา สามารถนำไปเป็นรูปแบบในการแก้ปัญหาในอนาคตต่อไปได้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา คือ กระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยครูทำหน้าที่คอยให้คำแนะนำปรึกษา

3.1.2.4 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย
 - 1.1) จัดให้มีการวิจัยพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น
 - 1.2) จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
 - 1.3) จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.4) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ ได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษา การศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิกัดและการศึกษาทางเลือก
 - 1.5) เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคมและโลก
 - 2) สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมายพิเศษ
 - 3) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบหลักสูตรสถานศึกษา
 - 4) นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ
- ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีนักวิชาการ และนักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้
- ไพบ เทบเงิน (2552, หน้า 73) กล่าวถึงประสิทธิภาพด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง

สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางครบทุกกลุ่มสาระ ครบทุกชั้นเรียน มีการนิเทศ ติดตามและประเมิน การใช้หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 57) กล่าวถึงประสิทธิผล

ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ มีการวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลาง สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าประสงค์ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาของหลักสูตรที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลาง ครบทุกกลุ่มสาระ ครบทุกชั้นเรียน นิเทศ ติดตามและประเมินการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา คือ การดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตร วิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความ ต้องการของชุมชน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาสาระของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง

3.1.2.5 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ขอบข่ายงาน

ดังนี้

- 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2) ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการ ปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) จัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
- 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ

6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ที่มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

7) ศึกษาค้นคว้าพัฒนารูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้า เพื่อเป็นผู้นำการจัดการกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

ประสิทธิผลด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ นักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

ไพอท แถบเงิน (2552, หน้า 74) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ ทุกชั้นเรียน กระบวนการการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน มีรูปแบบที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริง

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 59) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ ทุกชั้นเรียน กระบวนการการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด และสภาพของนักเรียน มีรูปแบบที่หลากหลายให้นักเรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด และได้ฝึกปฏิบัติจริง

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ คือ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีแผนการจัดการเรียนรู้ครอบคลุมสาระ ครอบคลุมชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของนักเรียน

3.1.2.6 ประสิทธิภาพด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
- 2) จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
- 3) วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

- 4) จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้น และจัดให้มีการช่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- 5) จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
- 6) จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิงตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
- 7) ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมิน การเรียนด้านต่าง ๆ รายปี / รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 8) การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหาร
- ประสิทธิผลด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 74) กล่าวถึงประสิทธิผล

ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน คือ แผนงานการวัด ประเมินผลที่ชัดเจน กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติ มีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และพัฒนาให้มีคุณภาพ มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 60) กล่าวถึงประสิทธิผล

ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน คือ มีแผนงานการวัด ประเมินผลที่ชัดเจน กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติ มีเครื่องมือและวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ และพัฒนาให้มีคุณภาพจัดเก็บข้อมูลอย่างมีระบบ มีการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน คือ มีการกำหนดแผนการวัดผลประเมินผล ระเบียบ และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีเครื่องมือและวิธีการวัดผลประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ มีระบบการเทียบโอนผลการเรียนทุกช่วงชั้น

3.1.2.7 ประสิทธิภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 ในสถานศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้งานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 2) พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกความคิด การจัดการการหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ
- 3) พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
- 4) รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

ประสิทธิภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษานักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพบ เทบเงิน (2552, หน้า 75) กล่าวถึงประสิทธิภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และกระบวนการวิจัย มีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการวิจัย มีเอกสารงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน และเผยแพร่ผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบูรณ์ (2556, หน้า 60) กล่าวถึง ประสิทธิภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา คือ บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและกระบวนการวิจัย มีส่วนร่วมในการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการวิจัย มีเอกสารงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชน และหน่วยงานอื่น

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษา

มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารงานวิจัยที่หลากหลาย มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษา บุคคล ชุมชนและหน่วยงานอื่น

3.1.2.8 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดกระบวนการเรียนรู้

2) จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

3) จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์ วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

4) ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้และนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5) ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ นักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 76) กล่าวถึงประสิทธิภาพด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ คือ มีทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกอย่างครบถ้วน มีผู้รับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้สรุปจุดเด่น จุดด้อย เพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผล

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 61) กล่าวถึง ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ คือ มีทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอกอย่างครบถ้วน มีผู้รับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน

ภายนอกอย่างครบถ้วน มีผู้รับผิดชอบ มีการส่งเสริมให้ครู นักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้
 สรุจุดเด่น จุดด้อย เพื่อการพัฒนาแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ติดตามและประเมินผล
 สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง
 เรียนรู้ คือ จัดทำทะเบียนแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในภายนอก แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน
 ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและใช้แหล่งเรียนรู้
 และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้

3.1.2.9 ประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจ

กระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผล การนิเทศ
 เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่ง
 ของกระบวนการบริหารเพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่า ได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้า
 และเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

2) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึง

และต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

3) จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศ

การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประสิทธิภาพด้านการนิเทศการศึกษา นักวิชาการและนักการศึกษา
 ได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 76) กล่าวถึง ประสิทธิภาพด้านการ
 นิเทศการศึกษา คือ มีระบบงานนิเทศวิชาการภายใน บุคลากรมีส่วนร่วมในเรื่องการ
 กำหนดเป้าหมาย มีปฏิทินการนิเทศ ใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลาย และประเมินผล
 มีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการนิเทศมาตรวจสอบหาข้อบกพร่อง
 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค เพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทางพัฒนา

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 61) กล่าวถึง ประสิทธิภาพ
 ด้านการนิเทศการศึกษา คือ มีระบบงานนิเทศวิชาการภายใน บุคลากรมีส่วนร่วมในเรื่อง
 การกำหนดเป้าหมาย มีปฏิทินการนิเทศ ใช้รูปแบบการนิเทศที่หลากหลายและประเมินผล
 มีการประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการนิเทศมาตรวจสอบหาข้อบกพร่อง
 วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเพื่อร่วมกันแสวงหาแนวทางพัฒนา

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการนิเทศการศึกษา คือ จัดทำแผนการนิเทศ ดำเนินการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศที่หลากหลาย และนำผลการนิเทศมาใช้วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเพื่อหาแนวทางพัฒนา

3.1.2.10 ประสิทธิผลด้านการแนะแนว มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายด้านการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 2) จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน
 - 3) สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - 4) ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน
 - 5) คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว
 - 6) ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างเป็นระบบ
 - 7) ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน
 - 8) ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่าย การแนะแนว
 - 9) เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
- ประสิทธิผลด้านการแนะแนว นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

ไผ่ แถบเงิน (2552, หน้า 77) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการแนะแนว คือ มีระบบ กระบวนการแนะแนว รูปแบบที่หลากหลายที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการของนักเรียน มีการติดตาม ประเมินผลและประสานงาน

กับเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาระบบและกระบวนการแนะแนวและนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาใช้เป็นข้อมูลให้การพัฒนานักเรียน

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 62) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการแนะแนว คือ มีระบบ กระบวนการแนะแนวรูปแบบที่หลากหลายที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของนักเรียน มีการติดตาม ประเมินผล และประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษาในการพัฒนาระบบและกระบวนการแนะแนวและนำผลที่ได้จากการแนะแนวมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนานักเรียน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพด้านการแนะแนว คือ จัดทำระบบกระบวนการแนะแนวที่หลากหลาย มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว มีการประสานงานแนะแนวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และนำผลจากการแนะแนวมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน

3.1.2.11 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและความต้องการของชุมชน
- 2) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายในจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็วปรับเปลี่ยนเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ
- 3) จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์ / แผนยุทธศาสตร์)
- 4) ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ / กิจกรรมสถานศึกษาต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็งเน้นการมีส่วนร่วมและวงจรการพัฒนาคุณภาพของ เดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA
- 5) ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 6) ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาตรงมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

7) จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุป รายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเสนอต่อ หน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

ประสิทธิผลด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ไผท แถบเงิน (2552, หน้า 78) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการ พัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา คือ มีแผนการประกันคุณภาพ ภายใน บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายใน จัดทำเอกสาร หลักฐาน แหล่งที่มาของการพัฒนาระบบ ดำเนินงานตามแผน และติดตาม ประเมินผลเพื่อ การปรับปรุง พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและประสานความ ร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดเด่นจุดด้อย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 62) กล่าวถึงประสิทธิผล ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา คือ มีแผนการประกัน คุณภาพ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ จัดทำเอกสาร หลักฐาน แหล่งที่มาของการพัฒนาระบบ ดำเนินงานตามแผน และติดตามประเมินผล เพื่อการปรับปรุงพัฒนาระบบการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และประสาน ความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่น มีการนำผลการประเมินมาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดด้อย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา คือ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประกันคุณภาพ มีแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพ ดำเนินการตามแผน และมีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลมีใช้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพ มีการประสานความร่วมมือ กับสถานศึกษาอื่น

3.1.2.12 ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

- 2) ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน
 - 3) ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ
 - 4) พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน
- ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 78 - 79) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คือ มีการสำรวจความต้องการที่จะรับการสนับสนุนด้านวิชาการของชุมชนอย่างทั่วถึง มีแผนส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการไว้อย่างชัดเจน และได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดทำปฏิทินการให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน เพื่อให้ความรู้ เทคนิค วิธีการและทักษะสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบูรณ์ (2556, หน้า 64) กล่าวถึง ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คือ มีการสำรวจความต้องการที่จะรับการสนับสนุนด้านวิชาการอย่างทั่วถึง มีแผนส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งทางวิชาการไว้อย่างชัดเจน และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดทำปฏิทินการให้ความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชนเพื่อให้ความรู้ เทคนิค วิธีการและทักษะสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ คือ สำรวจความต้องการของชุมชนด้านวิชาการ จัดทำแผนการส่งเสริมการพัฒนาวิชาการแก่ชุมชน มีวิธีการ เทคนิคและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของประชาชนในชุมชน

3.1.2.13 ประสิทธิผลด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

2) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง วิทยาการของชุมชนและมีส่วนในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

3) ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

4) จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

ประสิทธิผลด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

ไพบุญญ (2552, หน้า 79) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น คือ มีแผน จัดทำ ปฏิทิน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ติดตาม และสรุปผลการประสานความร่วมมือเพื่อการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุรณ์ (2556, หน้า 64) กล่าวถึงประสิทธิผล ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น คือ มีแผน จัดทำปฏิทิน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ติดตาม และสรุปผลการประสานความร่วมมือ เพื่อการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น คือ มีแผนการประสานความร่วมมือ จากทุกภาคส่วน สร้างเครือข่ายความร่วมมือ มีการติดตามและประเมินผลการสร้าง ความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.1.2.14 ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กร ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน

ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการจัดการศึกษา
ขั้นพื้นฐานการศึกษา

2) จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อม
ให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร
วิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

3) ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถาบัน
ประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

4) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน
ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน
สังคมอื่น

5) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา
สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความ
เหมาะสมและจำเป็น

6) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและ
ปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา นักวิชาการ
และนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 80) กล่าวถึงประสิทธิผล
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน
สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา คือ มีการสำรวจความต้องการสนับสนุน
ทางวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่น
ที่จัดการศึกษา จัดทำคู่มือและเอกสารส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ และเชิญวิทยากร
ที่มีความรู้ความสามารถมาให้ความรู้เทคนิคและวิธีการที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุน

งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่น
ที่จัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และตรงตามความต้องการ

รัฐิธิร์ตน์ ฤทธิ์สมบุรณ์ (2556, หน้า 65) กล่าวถึงประสิทธิผล
ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน
สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา คือ มีการสำรวจความต้องการสนับสนุน
ทางวิชาการของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่
จัดการศึกษา จัดทำคู่มือและเอกสารส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ และเชิญวิทยากร
ที่มีความรู้ความสามารถ ให้ความรู้เทคนิคและวิธีการที่เป็นการส่งเสริมและสนับสนุน
งานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่น
ที่จัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงาน
วิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด
การศึกษา คือ มีการสำรวจความต้องการสนับสนุนทางวิชาการของบุคคล ครอบครัว
องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จัดทำคู่มือและ
เอกสารส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากภูมิปัญญาของแต่ละ
หน่วยงาน

3.1.2.15 ประสิทธิผลด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
งานด้านวิชาการของสถานศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน
วิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน
- 2) จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน
- 3) ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน
วิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ
- 4) นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ
- 5) ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวทาง
การปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม
ต่อไป

ประสิทธิผลด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้
 ไพท แถบเงิน (2552, หน้า 81) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คือ มีการจัดทำระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความสะดวก รวดเร็วและถูกต้อง บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบูรณ์ (2556, หน้า 66) กล่าวถึงประสิทธิผลด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คือ มีการจัดทำระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนให้มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

สรุปได้ว่าประสิทธิผลด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา คือ มีระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน

3.1.2.16 ประสิทธิภาพด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2) จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

3) ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

ประสิทธิผลด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ แกบเงิน (2552, หน้า 81) กล่าวถึงประสิทธิผล
ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา คือ มีการสำรวจความต้องการ
ดำเนินการจัดหาและคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจ
เหมาะสมกับวัยและความสามารถของนักเรียนเพื่อใช้ในการเรียนการสอน และใช้ใน
ห้องสมุด มีการปรับปรุง พัฒนาการใช้หนังสือ และแบบเรียนอยู่เสมอ

ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบุญ (2556, หน้า 66) กล่าวถึงประสิทธิผล
ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา คือ มีการสำรวจความต้องการ
ดำเนินการจัดหา และคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจ
เหมาะสมกับวัยและความสามารถของนักเรียน เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและใช้ใน
ห้องสมุด มีการปรับปรุง พัฒนาการใช้หนังสือและแบบเรียนอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าประสิทธิผลด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อ
ใช้ในสถานศึกษา คือ มีการสำรวจความต้องการหนังสือ ดำเนินการคัดเลือก จัดหา
แบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจเหมาะสมกับวัยและความสามารถของ
นักเรียน มีการปรับปรุงห้องสมุดอยู่เสมอ

3.1.2.17 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ
การศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่อง
การจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
- 2) พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการ
พัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่าย
ทางวิชาการ ชมรมวิชาการเพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา
- 3) พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาโดยมุ่งเน้น
การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ
เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
- 4) พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาและชุมชน

5) นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในการจัดการผลิตใช้และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ประสิทธิผลด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ดังนี้

ไพฑูริ์ แกบเงิน (2552, หน้า 82) กล่าวถึงประสิทธิผล
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ มีการสำรวจ จัดทำทะเบียน
ส่งเสริม สนับสนุนให้มีสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีผู้รับผิดชอบ มีระบบการให้บริการ
มีการจัดเก็บรักษา จัดทำสถิติการใช้ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี
เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ฐิติรัตน์ ฤทธิ์สมบูรณ์ (2556, หน้า 66) กล่าวถึงประสิทธิผล
ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ มีการสำรวจ จัดทำทะเบียน
ส่งเสริม สนับสนุนให้มีสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีผู้รับผิดชอบมีระบบการให้บริการ
การจัดเก็บรักษา จัดทำสถิติการใช้ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา
อย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา คือ มีการสำรวจ จัดทำทะเบียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสื่อเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน และติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี
เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

3.2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหาร
งานงบประมาณหลายท่าน ดังนี้

ประสิทธิ์ หัตถศิลป์ (2551, หน้า 14) ให้ความหมายของการ
บริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนการดำเนินงานของรัฐบาลที่แสดงรายจ่ายตาม
วัตถุประสงค์ พร้อมกับจำนวนรายรับและแหล่งที่มาของรายรับในช่วงระยะเวลาหนึ่ง อันเป็น
การประมาณการหรือคาดคะเนกิจกรรมโครงการ ตลอดจนค่าใช้จ่ายและการใช้ทรัพยากร
ที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน (2552, หน้า 20) ให้ความหมายของการ
บริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการระบบการใช้

จ่ายงบประมาณ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังต้องแสวงหาแหล่งเงินทุน การจัดสรรเงินทุน และตัดสินใจในนโยบายการเงินอย่างมีเหตุผลและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ต้องยึดหลักโปร่งใส ตรวจสอบได้

ประกาศ สุริยะวงศ์ (2556, หน้า 13) ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนงานที่จัดทำขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษร และแสดงออกมาในรูปแบบของโครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการกะประมาณการค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และมีระยะเวลาการใช้จ่ายที่แน่นอนคือ 1 ปี หรือที่เรียกกันว่า งบประมาณโดยต้องจัดการบริหารทรัพยากรที่จำเป็นในการลงทุนเพื่อให้การดำเนินงาน บรรลุตามแผนที่วางไว้ และต้องขออนุมัติหรือความเห็นชอบจากหน่วยเหนือ เพื่อใช้จ่ายในปีหนึ่ง ๆ จะมีขั้นตอนของการกระทำ 3 ขั้นตอน คือ การจัดเตรียม การอนุมัติและการบริหาร

คมสันต์ ไทวะกิริติ (2557, หน้า 12) ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับจำนวนเงินและการกำหนดแผนการใช้จ่ายหรืองบประมาณรายรับ รายจ่ายล่วงหน้า ซึ่งแสดงในรูปตัวเงินมีระยะเวลาที่กำหนดที่แน่นอน ซึ่งแผนนี้รวมถึงการประมาณการบริหารกิจกรรม โครงการและค่าใช้จ่าย ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นในการสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามแผนหรือวัตถุประสงค์ในระยะเวลาหนึ่ง

Stoops และ Johnson (1976, p. 180 อ้างถึงใน สมศักดิ์ กรอบสูงเนิน, 2552, หน้า 20) ให้ความหมายของการบริหารงบประมาณ หมายถึง เป็นแผนงานการเงินที่แสดงถึงการประมาณการใช้จ่ายในระยะเวลาหนึ่ง หรือตามวัตถุประสงค์ และเป็นโครงการที่เป็นแนวทางของการเงิน คือ การได้เงินมาอย่างไรตามที่ต้องการ และจ่ายอย่างไรนั่นเอง งบประมาณที่มีการวางแผนอย่างดี ควรจะยืดหยุ่นได้ตามความต้องการและสถานการณ์ของสถานศึกษานั้น ๆ

สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการจัดการระบบการวางแผนการใช้จ่ายเงินงบประมาณ รายรับ รายจ่ายล่วงหน้า การแสวงหาแหล่งเงินทุน การจัดสรรเงินทุน และตัดสินใจในนโยบายการเงินอย่างมีเหตุผลและเกิดประโยชน์ต่อผู้รับบริการและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร

มุ่งเน้นผลลัพธ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 52 - 60) ดังนี้

3.2.2.1 ประสิทธิภาพด้านการจัดทำและเสนองบประมาณ

มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) การวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

1.1) วิเคราะห์ทิศทางและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

เหนือสถานศึกษา ได้แก่ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติการของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2) ศึกษาข้อตกลงผลการปฏิบัติงานและเป้าหมาย

การให้บริการสาธารณะทุกระดับ ได้แก่ เป้าหมายการให้บริการสาธารณะ (Public Service Agreement : PSA) ข้อตกลงการจัดทำผลผลิต (Service Delivery Agreement : SDA) ข้อตกลงผลการปฏิบัติงานของเขตพื้นที่และผลการดำเนินงานของสถานศึกษา ที่ต้องดำเนินการ เพื่อให้บรรลุข้อตกลงที่สถานศึกษาทำกับเขตพื้นที่การศึกษา

1.3) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนากิจการ

ของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

1.4) วิเคราะห์ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

ตามข้อตกลงที่ทำกับเขตพื้นที่การศึกษาด้านปริมาณ คุณภาพ เวลา ตลอดจนต้นทุน ซึ่งต้องคำนวณต้นทุนผลผลิตขององค์กร และผลผลิต งาน / โครงการ

1.5) จัดทำข้อมูลสารสนเทศผลการศึกษา วิเคราะห์

วิจัย เพื่อใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

1.6) เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่การศึกษา

และสาธารณะรับทราบ

2) การจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา

ครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชนมีส่วนร่วม ดำเนินการดังนี้

- 2.1) ทบทวนภารกิจและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และศึกษารายงานข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง
- 2.2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษาที่มีผลกระทบต่อจัดการศึกษา (SWOT) และประเมินสถานภาพของสถานศึกษา
- 2.3) กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และเป้าประสงค์ (Corporate Objective) ของสถานศึกษา
- 2.4) กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- 2.5) กำหนดผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators: KPIs) โดยจัดทำเป็นข้อมูลสารสนเทศ
- 2.6) กำหนดเป้าหมายระยะปานกลางของผลผลิตในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และผลลัพธ์ที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาที่ทำร่างข้อตกลงกับเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.7) จัดทำรายละเอียดโครงสร้าง งาน / โครงการและกิจกรรมหลัก
- 2.8) จัดให้รับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงและนำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา
- 2.9) เผยแพร่ประกาศต่อสาธารณชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3) การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ
 - 3.1) จัดทำรายละเอียดแผนงบประมาณ แผนงานงาน / โครงการ ให้มีความเชื่อมโยงกับผลผลิตและผลลัพธ์ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา พร้อมทั้งวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแผนงาน งาน / โครงการเมื่อเขตพื้นที่การศึกษาแจ้งนโยบายแผนพัฒนามาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ขั้นตอนและวิธีการจัดตั้งงบประมาณให้สถานศึกษาดำเนินการ
 - 3.2) จัดทำกรอบประมาณ การรายจ่ายระยะปานกลาง (Medium Term Expenditure Framework : MTEF) โดยวิเคราะห์นโยบายหน่วยเหนือที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานปีงบประมาณที่ผ่านมาของสถานศึกษา เพื่อปรับเป้าหมายผลผลิตที่ต้องการดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า พร้อมกับปรับแผนงาน งาน / โครงการ และกิจกรรมหลักให้สอดคล้องกับประมาณรายได้ของสถานศึกษาทั้งจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ

3.3) จัดทำคำขอรับงบประมาณของสถานศึกษา และกรอบประมาณการรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) เสนอต่อเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมสอดคล้อง เชิงนโยบาย

3.4) จัดทำร่างข้อตกลงบริการผลผลิต (ร่างข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน) ของสถานศึกษาที่จะต้องทำกับเขตพื้นที่การศึกษาเมื่อได้รับงบประมาณ โดยมีเป้าหมายการให้บริการ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณด้านการจัดทำและเสนองบประมาณ คือ มีการวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา และมีการวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ

3.2.2.2 ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) การจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษา

1.1) จัดทำข้อตกลงบริการผลผลิตของสถานศึกษากับเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อได้รับงบประมาณ

1.2) ศึกษาข้อมูลการจัดสรรงบประมาณที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแจ้งผ่านเขตพื้นที่การศึกษา แจ้งให้สถานศึกษาทราบในเรื่องนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการจัดสรรงบประมาณ

1.3) ตรวจสอบกรอบวงเงินนอกงบประมาณที่ได้รับจากหลักเกณฑ์และวิธีการจัดสรรที่เขตพื้นที่การศึกษาแจ้ง ตลอดจนตรวจสอบวงเงินนอกงบประมาณที่ได้จากแผนการระดมทรัพยากร

1.4) วิเคราะห์กิจกรรมตามภารกิจงานที่จะต้องดำเนินการตามมาตรฐานโครงสร้างสายงานและตามแผนงาน งาน / โครงการของสถานศึกษา เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และกำหนดงบประมาณ ทรัพยากรของแต่ละสายงานงาน/โครงการ ให้เป็นไปตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับ และวงเงินนอกงบประมาณตามแผนระดมทรัพยากร

- 1.5) ปรับปรุงกรอบงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลาง (MTEF) ให้สอดคล้องกับกรอบวงเงินที่ได้รับ
- 1.6) จัดทำรายละเอียดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ซึ่งระบุแผนงาน งาน / โครงการที่สอดคล้องวงเงินงบประมาณที่ได้รับและวงเงินนอกงบประมาณที่ได้ตามแผนระดมทรัพยากร
- 1.7) จัดทำข้อตกลงผลผลิตของหน่วยงานภายใน สถานศึกษา และกำหนดผู้รับผิดชอบ
- 1.8) นำเสนอแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณและร่างข้อตกลงผลผลิตขอความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษา
- 1.9) แจกจัดสรรเงินและจัดทำข้อตกลงผลผลิตให้หน่วยงานภายในสถานศึกษา รับผิดชอบการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
- 2) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - 2.1) จัดทำแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาสโดยกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานรายเดือนให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณแล้วสรุปแยกเป็นรายไตรมาสเป็นงบบุคลากร งบอุดหนุน งบลงทุน (แยกเป็นค่าครุภัณฑ์และค่าก่อสร้าง) และงบดำเนินการ (ตามนโยบายพิเศษ)
 - 2.2) เสนอแผนการใช้งบประมาณวงเงินรวมเพื่อขออนุมัติเงินประจำงวดเป็นรายไตรมาสผ่านเขตพื้นที่การศึกษาไปยังคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานรวบรวมเสนอต่อสำนักงานงบประมาณ
 - 2.3) เบิกจ่ายงบประมาณประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณของสถานศึกษาตามประเภทและรายการตามที่ได้รับงบประมาณ
- 3) การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
 - การโอนเงินให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ คือ มีการจัดสรรงบประมาณภายในสถานศึกษาตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และมีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.2.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณด้านการตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) การตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

1.1) จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามการใช้เงินทั้งเงิน

งบประมาณและเงินนอกงบประมาณของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

1.2) จัดทำแผนการตรวจสอบ ติดตามผลการดำเนินงาน

ตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และแผนการใช้งบประมาณรายไตรมาส

1.3) จัดทำแผนการกำกับตรวจสอบติดตามและป้องกัน

ความเสี่ยงสำหรับโครงการที่มีความเสี่ยงสูง

1.4) ประสานแผนและดำเนินการตรวจสอบ ติดตาม

และนิเทศให้เป็นไปตามแผนการตรวจสอบ ติดตามของสถานศึกษา โดยเฉพาะโครงการที่มีความเสี่ยงสูง

1.5) จัดทำข้อสรุปผลการตรวจสอบ ติดตาม และนิเทศ

พร้อมทั้งเสนอข้อปัญหาที่อาจทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้สถานศึกษาเร่งแก้ปัญหาได้ทันสถานการณ์

1.6) รายงานผลการดำเนินการตรวจสอบต่อคณะกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

1.7) สรุปข้อมูลสารสนเทศที่ได้และจัดรายงานข้อมูลการใช้

งบประมาณผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นรายไตรมาสต่อเขตพื้นที่การศึกษา

2) การประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

2.1) กำหนดปัจจัยหลักความสำเร็จ และตัวชี้วัด

(Key Performance Indications : KPLs) ของสถานศึกษา

2.2) จัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จของผลผลิตที่กำหนด

ตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา

2.3) สร้างเครื่องมือเพื่อการประเมินผล ผลผลิตตามตัวชี้วัด

ความสำเร็จที่กำหนดไว้ตามข้อตกลงการให้บริการผลผลิตของสถานศึกษา

2.4) ประเมินแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ของสถานศึกษาและจัดทำรายงานประจำปี

2.5) รายงานผลการประเมินต่อคณะกรรมการสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐานและเขตพื้นที่การศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณด้านประสิทธิผล
 การบริหารงานงบประมาณด้านการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้
 เงินและผลการดำเนินงาน คือ มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
 ตามขั้นตอนการดำเนินงาน และมีการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็น
 ระบบ

3.2.2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา มีขอบข่ายงาน
 ดังนี้

1) การจัดการทรัพยากร

1.1) ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายในสถานศึกษา
 และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทราบรายการสินทรัพย์ของสถานศึกษาเพื่อใช้
 ทรัพยากรร่วมกัน

1.2) วางระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับ
 บุคคลและหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

1.3) สนับสนุนให้บุคลากร และสถานศึกษาร่วมมือกันใช้
 ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

2) การระดมทรัพยากร

2.1) ศึกษาวิเคราะห์กิจกรรมและภารกิจ งาน / โครงการ
 ตามกรอบประมาณการระยะปานกลาง (MTEF) และแผนปฏิบัติการประจำปีที่มี
 ความจำเป็นต้องใช้วงเงินเพิ่มเติมจากประมาณการรายได้งบประมาณไว้ เพื่อจัดลำดับ
 ความสำคัญของกิจกรรมให้เป็นไปตามความเร่งด่วนและช่วงเวลา

2.2) สืบหาข้อมูลนักเรียนที่มีความต้องการได้รับ
 การสนับสนุนทุนการศึกษาตามเกณฑ์การรับทุนทุกประเภท ตั้งกรรมการพิจารณา
 คัดเลือกนักเรียนได้รับทุนการศึกษาโดยตรวจสอบข้อมูลเชิงลึกพร้อมทั้งให้มีการจัดทำ
 ข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

2.3) ศึกษาวิเคราะห์แหล่งทรัพยากร บุคคล หน่วยงาน องค์กร
 และท้องถิ่นที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนติดต่อประสาน
 ความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรม

2.4) จัดทำแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและ
ทุนการศึกษา โดยกำหนดวิธีการ แหล่งการสนับสนุนการจัดการศึกษา ตลอดจนติดต่อ
ประสานความร่วมมืออย่างเป็นทางการ

2.5) เสนอแผนการระดมทรัพยากรทางการศึกษาและ
ทุนการศึกษาต่อคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและดำเนินการ
ในรูปคณะกรรมการ

2.6) เก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายไปใช้ตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีที่ต้องใช้เงินเพิ่มเติมให้เป็นไปตามระเบียบของทุนการศึกษาและระเบียบว่าด้วย
เงินนอกงบประมาณทั้งตามวัตถุประสงค์และไม่กำหนดวัตถุประสงค์

3) การจัดการรายได้และผลประโยชน์

3.1) วิเคราะห์ศักยภาพของสถานศึกษาที่ดำเนินการจัดหา
รายได้ และสินทรัพย์ในส่วนที่จะนำมาซึ่งรายได้และผลประโยชน์ของสถานศึกษา
เพื่อจัดทำทะเบียนข้อมูล

3.2) จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษา
เพื่อจัดการรายได้ และบริหารรายได้และผลประโยชน์ตามแต่ละสภาพของสถานศึกษา
โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3.3) จัดหารายได้ และผลประโยชน์ และจัดทำทะเบียนคุม
เก็บรักษาเงินและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4) กองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา

4.1) สสำรวจประเภทกองทุนและจัดทำข้อมูลยอดวงเงิน
และหลักเกณฑ์ของแต่ละกองทุน

4.2) สสำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกเสนอให้
กู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4.3) ประสานการกู้ยืมกับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

4.4) สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืม

4.5) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล

การดำเนินงาน

5) กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

5.1) จัดระบบสวัสดิการเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
ให้สอดคล้องและเป็นไปตามกฎหมายทั้งการจัดหาและการใช้สวัสดิการศึกษา

5.2) วางระเบียบการใช้เงินสวัสดิการ

5.3) ดำเนินการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามระเบียบ

5.4) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบให้เป็นไปตามระเบียบ

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณด้านการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา คือ มีการจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากร มีการจัดหารายได้และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

3.2.2.5 การบริหารการเงิน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลืออပ်ให้ เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารงานการเงิน คือ มีการเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกักเงินไว้เบิกเหลืออပ်ให้ เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.2.2.6 การบริหารการบัญชี มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) การจัดทำบัญชีการเงิน

1.1) ตั้งยอดบัญชีระหว่างปีงบประมาณทั้งการตั้งยอดภายหลังการปิดบัญชีงบประมาณปีก่อน และการตั้งยอดก่อนปิดบัญชีงบประมาณปีก่อน

1.2) จัดทำกระดาษทำการโดยปรับปรุงบัญชีเงินงบประมาณ โอนปิดบัญชีเงินนอกงบประมาณเข้าบัญชีทุน และบัญชีเงินรับฝากและเงินประกัน ตั้งยอดบัญชีสินทรัพย์ที่เป็นบัญชีวัสดุหรือ (บัญชีสินค้าคงเหลือ) และบัญชีสินทรัพย์ไม่หมุนเวียน พร้อมทั้งจัดทำใบสำคัญการลงบัญชีทั่วไป โดยใช้จำนวนเงินตามรายการหลังจากปรับปรุง

1.3) บันทึกเปิดบัญชีคงค้าง (พึงรับพึงจ่าย : Accrual Basis) โดยบันทึกรายการด้านเดบิตในบัญชีแยกประเภท (สินทรัพย์และค่าใช้จ่าย) และบันทึก รายการด้านเครดิตในบัญชีแยกประเภท (หนี้สิน ทุน รายได้)

1.4) บันทึกบัญชีประจำวันให้ครอบคลุมการรับเงินงบประมาณ การรับรายได้จากการขายสินค้าหรือการให้บริการ การรับเงินรายได้ การจ่ายเงิน

งบประมาณ การจ่ายเงินงบประมาณให้ยืม การจ่ายเงินนอกงบประมาณให้ยืม การซื้อวัสดุ หรือสินค้าคงเหลือ เงินทดรองจ่ายเงินมัดจำและค่าปรับ รายได้จากเงินกู้ของรัฐ สิทธิประโยชน์หมุนเวียน การรับเงินบริจาค การรับเงินรายได้แผ่นดิน การถอนเงิน รายได้แผ่นดิน การเบิกเงินงบประมาณแทนกัน การจ่ายเงินให้หน่วยงานที่ปฏิบัติตามระบบควบคุมการเงิน การรับเงินความรับผิดชอบทางละเมิด

1.5) สรุปรายการบันทึกบัญชีทุกวันทำการสรุปรายการรับหรือจ่ายเงินผ่านไปบัญชีแยกประเภทเงินสด เงินฝากธนาคาร และเงินฝากคลัง สำหรับรายการอื่นและรายการในสมุดรายวันทั่วไป ให้ผ่านรายการเข้าบัญชีแยกประเภท ณ วันทำการสุดท้ายของเดือน

1.6) ปรับปรุงบัญชี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ โดยปรับรายการบัญชีรายได้จากงบประมาณค้างรับ ค่าใช้จ่ายค้างจ่าย/รับที่ได้รับล่วงหน้า ค่าใช้จ่ายล่วงหน้า / รายได้ค้างรับ วัสดุหรือสินค้าที่ใช้ไประหว่างงวดบัญชี ค่าเสื่อมราคา / ค่าตัดจำหน่าย ค่าเผื่อนี้สงฆ์จะสูญและหนี้สูญ

1.7) ปิดบัญชีรายได้และค่าใช้จ่ายเพื่อบันทึกบัญชีรายได้สูงกว่า (ต่ำกว่า) ค่าใช้จ่ายในงวดบัญชี และปิดรายการรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายงวดบัญชี เข้าบัญชีรายได้สูง (ต่ำ) กว่าค่าใช้จ่ายสะสม แล้วให้ออนบัญชีรายได้แผ่นดินนำส่งคลัง เข้าบัญชีรายได้แผ่นดิน หากมียอดคงเหลือให้ออนเข้าบัญชีรายได้แผ่นดินรอนำส่งคลัง

1.8) ตรวจสอบความถูกต้องของตัวเงินสดและเงินฝากธนาคาร ตามรายคงเหลือประจำวัน และงบบัญชียอดฝากธนาคาร ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีแยกประเภททั่วไปและการตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีย่อย และทะเบียน

1.9) แก้ไขข้อผิดพลาดจากการบันทึกการปิดบัญชีจากการเขียนข้อความผิดหรือตัวเลขผิด จากการบันทึกตัวเลขผิดของบัญชีย่อย แต่ยอดรวมถูกต้อง โดยการขีดฆ่าข้อความหรือตัวเลขผิด ลงลายมือชื่อย่อกำกับพร้อมวันเดือนปีแล้วเขียนข้อความหรือตัวเลขที่ถูกต้อง

2) การจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน

2.1) จัดทำรายงานประจำเดือนส่งหน่วยงานต้นสังกัด

สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และกรมบัญชีกลางภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป โดยจัดทำรายงานรายได้แผ่นดินรายงานรายได้และค่าใช้จ่ายประจำงวด

2.2) จัดทำรายงานประจำปี โดยจัดทำงบแสดงฐานะการเงิน จัดทำงบแสดงผลการดำเนินงานทางการเงิน งบกระแสเงินสดจัดทำโดยวิธีตรง จัดทำหมายเหตุประกอบงบการเงินและจัดส่งรายงานประจำปีให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านเขตพื้นที่การศึกษาและจัดส่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน และกรมบัญชีกลางตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด

3) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน จัดทำและจัดหาแบบพิมพ์ขึ้นเอง เว้นแต่เป็นแบบพิมพ์กลาง ที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดหรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้น เพื่อจำหน่ายแจก

ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารการบัญชี คือ มีการจัดทำบัญชีการเงินถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงานการเงิน และงบการเงิน และมีการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

3.2.2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา
 - 1.1) ตั้งคณะกรรมการหรือบุคลากรขึ้นสำรวจวัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้างทั้งหมดเพื่อทราบสภาพการใช้งาน
 - 1.2) จำหน่าย บริจาค หรือขายทอดตลาดให้เป็นไปตามระเบียบในกรณีที่เหมาะสมหรือไม่ได้ใช้ประโยชน์
 - 1.3) จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินที่เป็นวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นปัจจุบัน ทั้งที่ซื้อหรือจัดหาจากเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ตลอดจนเงินที่ได้จากการบริจาคที่ยังไม่ได้บันทึกมูลค่า โดยบันทึกทะเบียนคุมราคา วันเวลาที่ได้รับทรัพย์สิน
 - 1.4) จัดทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุสำหรับที่ดิน อาคาร และสิ่งก่อสร้างในกรณีที่ยังไม่ดำเนินการและที่ยังไม่สมบูรณ์ให้ประสานกับกรมธนารักษ์ หรือสำนักงานธนารักษ์จังหวัด เพื่อดำเนินการให้เป็นปัจจุบันและให้จัดทำทะเบียนคุมในส่วนขอของสถานศึกษาให้เป็นปัจจุบัน
 - 1.5) จัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา ซึ่งอาจใช้โปรแกรมระบบทะเบียนคุมสินทรัพย์ก็ได้ ถ้าสถานศึกษามีความพร้อม
 - 1.6) จัดทำระเบียบการใช้ทรัพย์สินที่เกิดจากการจัดหาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2) การหาพัสดุ

2.1 วิเคราะห์แผนงาน งาน / โครงการ ที่จัดทำกรอบรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลางเพื่อตรวจดูกิจกรรมที่ต้องใช้พัสดุที่ยังไม่มีตามทะเบียนคุมทรัพย์สิน และเป็นไปตามเกณฑ์ความขาดที่กำหนดตามมาตรฐานกลาง

2.2) จัดทำแผนระยะปานกลางและจัดหาพัสดุทั้งในส่วนที่สถานศึกษาจัดหาเองและที่ร่วมมือกับสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่นจัดหา

3) การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อจัดจ้าง

3.1) จัดทำเอกสารแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการในกรณีที่ไม่เป็นแบบมาตรฐานโดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ

3.2) ตั้งคณะกรรมการขึ้นกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือแบบรูปรายการในกรณีที่ไม่เป็นแบบมาตรฐานโดยดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ

3.3) จัดซื้อจัดจ้าง โดยตรวจสอบงบประมาณ รายละเอียดเกณฑ์คุณลักษณะเฉพาะประกาศ จ่ายแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ พิจารณาซองโดยคณะกรรมการ จัดทำสัญญา และเมื่อตรวจรับงานให้มอบเรื่องแก่เจ้าหน้าที่การเงินวางฎีกาเบิกเงินเพื่อจ่ายแก่ผู้ขาย/ผู้จ้าง

4) การควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

4.1) จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินให้เป็นปัจจุบัน

4.2) กำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สิน

4.3) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บควบคุมและเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระบบและแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบพัสดุประจำปีอย่างสม่ำเสมอทุกปี

4.4) ตรวจสอบสภาพและบำรุงรักษา และซ่อมแซมทั้งก่อนและหลังการใช้งานสำหรับทรัพย์สินที่มีสภาพไม่สามารถใช้งานได้ ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและทำจำหน่าย หรือขอรื้อถอนกรณีเป็นสิ่งปลูกสร้าง

ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารพัสดุ และสินทรัพย์ คือ มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีการหาพัสดุ มีการกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมาย ที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

3.3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

ฉัตรชัย เทพขจร (2551, หน้า 32) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกเพื่อการดำเนินงานในการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย

หนูพร สุภาชาติ (2552, หน้า 19) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม กับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนาตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

วิบูรณ์ สิงห์คราม (2553, หน้า 22) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในองค์การ นับตั้งแต่การให้ได้มาซึ่งบุคลากรมาปฏิบัติงาน จนถึงที่สุดที่การให้พ้นจากงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายขององค์การมากที่สุด

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 29) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพโดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

โสภณ สวยขุนทด (2557, หน้า 26) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคคลในองค์การ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการขององค์การ มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงาน เห็นคุณค่าของบุคคล เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์การได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย และการรักษาวินัย เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายสูงสุดตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

3.3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลากรมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ และบุคลากรที่มีอยู่ในองค์กรนั้น ๆ นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาหรือเสื่อมลงขององค์กร ในบรรดาอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เงินและการจัดการแม้จะมีความเพียงพอสักเท่าใด ก็ไม่มีความหมายหากบุคลากรที่ใช้ไปไม่มีคุณภาพ ขาดความรู้ ขาดความสามารถเพียงพอ หรือขาดขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ย่อมเป็นไปได้ที่จะร่วมกันพัฒนาการศึกษา การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 71) โดยมีขอบข่ายและภารกิจงาน ดังนี้

3.3.2.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.3.2.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.3.2.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3.2.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.3.2.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.3.2.6 การลาทุกประเภท

3.3.2.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3.2.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.3.2.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.3.2.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.3.2.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.3.2.12 การออกจากราชการ

3.3.2.13 การจัดระบบและการจัดทะเบียนประวัติ

3.3.2.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

การเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.2.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.3.2.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3.2.18 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ
ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
และบุคลากรทางการศึกษา

3.3.2.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
ที่มีประสิทธิผล การวิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษา 6 ด้าน ดังนี้

3.3.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผน
อัตรากำลัง

1) ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน เป็นการคาดคะเนด้านกำลังคนว่า
หน่วยงานหรือองค์การต้องใช้คนในการทำงานตามประเภทและลักษณะของงานเพื่อให้
บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การนั้น ๆ การคาดหมายกำลังคนดำเนินการโดยการประเมิน
กำลังคนในปัจจุบัน ตลอดจนการคาดการณ์กำลังคนในอนาคต ได้มีนักวิชาการและนักการ
ศึกษาทำการศึกษาไว้ดังนี้

ชินินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 25) ให้
ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการที่กำหนดไว้ล่วงหน้าเพื่อ
ช่วยในการตัดสินใจ อันได้แก่ การวางแผนว่าจะทำอย่างไร เมื่อใด และที่ไหน อย่างเป็น
ระบบเป็นขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สุพจน์ อินทวง และกัญญามน อินทวง (2556,
หน้า 36) ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการกำหนด
เป้าหมายในอนาคต และแนวทางที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้น โดยการวางแผนจะเป็น
การบอกล่วงหน้าว่าทำเพื่ออะไร ทำไปทำไม อย่างไร เมื่อใดที่ไหน และใครทำดังนั้น
การวางแผนจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างมากในการจัดการ และในปัจจุบันผู้บริหาร
สมัยใหม่กำลังเผชิญหน้ากับความท้าทายในการวางแผนทั้งในองค์การขนาดใหญ่ และ

แม้แต่องค์กรขนาดเล็ก องค์กรที่ไม่ซับซ้อน และองค์กรที่มีความซับซ้อน ตลอดจน องค์กรที่ไม่หวังผลกำไร (Nonprofit organization)

กฤติยา จินตเศรษฐี (2557, หน้า 14) ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ล่วงหน้า เพื่อทราบจำนวน ระดับ ตำแหน่งที่เหมาะสมกับงาน และรองรับงานที่ต้องปรับปรุง เปลี่ยนแปลง ถือเป็น การวางแผนใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559, หน้า 19) ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กรใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 518 อ้างถึงใน ชนิษฐ์ จักรภพโยธิน, 2554, หน้า 25) ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง กระบวนการในการกำหนดความต้องการของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำให้มั่นใจว่า ความต้องการของบุคลากรทำได้โดยการวิเคราะห์วัตถุประสงค์การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถใช้ประโยชน์เชื่อมโยงกับความรู้กฎหมาย

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้า ความต้องการบุคลากร คุณสมบัติ จำนวน และระยะเวลา ตลอดจน กำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ ตลอดจนการกำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีขอบข่ายงาน ดังนี้

2.1) การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ

2.1.1) วิเคราะห์ภารกิจและแผนอัตรากำลังคน

ของครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 2.1.2) ประสานการดำเนินการและประเมินสภาพ
ความต้องการกำลังคนกับภารกิจของหน่วยงานและสถานศึกษา
- 2.1.3) กำหนดจำนวนอัตรากำลังของสถานศึกษา
ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 2.1.4) จัดทำแผนอัตรากำลังของเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.1.5) เสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบ
จาก กคจ. เขตพื้นที่การศึกษา
- 2.1.6) ส่งเสริมให้สถานศึกษาจัดทำแผนอัตรากำลัง
ของสถานศึกษา
- 2.1.7) นำแผนสู่การปฏิบัติ
- 2.1.8) ติดตามและประเมินผลการใช้อัตรากำลัง
ตามแผน
- 2.2) การเกลี่ยอัตรากำลัง การตัดโอนตำแหน่ง
และอัตราเงินเดือน
- ขั้นตอนและแนวการปฏิบัติ
- 2.2.1) ประสานการจัดทำระบบข้อมูล
- 2.2.2) การวิเคราะห์ข้อมูลครูและบุคลากร
ทางการศึกษา เพื่อตรวจสอบการใช้ตามความจำเป็น ความต้องการ ความขาดแคลน
เทียบกับเกณฑ์ และแผนอัตรากำลังสถานศึกษา
- 2.2.3) เสนอการกำหนดหลักเกณฑ์และแนว
ปฏิบัติการเกลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษา
- 2.2.4) เสนอการตัดโอนตำแหน่งและอัตรา
เงินเดือนต่อ กคจ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- 3.3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง
- 1) ความหมายของการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
ผลสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรได้ขึ้นอยู่กับการทำงานที่มี
จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่พอเพียง และมีความเหมาะสมกับงาน ดังนั้น การสรรหาบุคลากร

จึงเป็นขั้นตอนสำคัญในการดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถจากแหล่งต่าง ๆ เข้ามาในองค์กร เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในเบื้องต้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลในองค์กร ดังนี้

บรรพต วิรุณราช (2552, หน้า 42) ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง กระบวนการให้คนสมัครเข้าทำงานกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่ผู้มีหน้าที่ในการสรรหารับแผนกำลังคนมาจากฝ่ายวางแผนกำลังคนว่าต้องการคนทำงานตำแหน่งใด ก็คน คุณสมบัติอย่างไร อัตราจ้างเท่าไร จากนั้นกำหนดการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับรู้และสนใจในการเข้ามาสมัครงาน เพื่อให้องค์กรได้คัดเลือกต่อไป ซึ่งต้องเปิดโอกาสให้คนในองค์กรและนอกองค์กรสมัครเข้ามา

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 29) ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง กระบวนการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

โสภณ เกียรติพิคุณ (2555, หน้า 33) ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง การสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับงานมากที่สุดเข้าร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และการให้บุคลากรเข้าดำรงตำแหน่งเพื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ

กฤติยา จินตเศรณี (2557, หน้า 19) ให้ความหมายของการสรรหา (Recruitment) หมายถึง กระบวนการที่ดึงดูดบุคลากรที่มีความต้องการมาสมัครเป็นจำนวนมากพอ โดยพิจารณาวัตถุประสงค์ขององค์กรว่าต้องการจากแหล่งภายในหรือภายนอกองค์กร เพื่อให้สามารถคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการขององค์กร

โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559, หน้า 20) ให้ความหมายของการสรรหา หมายถึง กระบวนการค้นหา กลั่นกรองบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานมากที่สุดเข้าร่วมปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอาชีวศึกษาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สรุปได้ว่า การสรรหา หมายถึง กระบวนการเสาะแสวงหาบุคคลที่มีคุณภาพและเหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพ และการให้บุคลากร

2) ประสิทธิภาพด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งมีขอบข่ายงาน

ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 15 - 18) ดังนี้

2.1) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถดำเนินการได้ 2 วิธี คือ การสอบแข่งขัน และการคัดเลือก

2.1.1) กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์

ที่เกี่ยวข้อง

2.1.1.1) มาตรา 45 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้สำหรับตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

2.1.1.2) มาตรา 47 ให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในกรณีที่หน่วยงานการศึกษาใด มีความพร้อมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา มอบให้หน่วยงานการศึกษานั้น เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน และวิธีดำเนินการที่เกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์ตัดสิน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่ง ไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีอื่น และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้เป็นไปตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.1.3) หลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำแหน่งครูผู้ช่วย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหนังสือ สำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ 0206.6/ว 14 ลงวันที่ 24 กรกฎาคม 2448

2.1.2) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา

2.1.2.1) คุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร

- ผู้สมัครต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานตำแหน่ง

- ผู้สมัครสอบแข่งขันซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องมีหนังสืออนุญาตจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้สมัครสอบแข่งขันและยินยอมให้ย้ายหรือโอน โดยไม่มีเงื่อนไขเมื่อสอบแข่งขันได้

2.1.3) อำนาจหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.3.1) กำหนดสัดส่วนตำแหน่งว่างเพื่อใช้
ในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก

- กำหนดวันเวลาในการสอบแข่งขัน

- กำกับติดตามการดำเนินการสอบแข่งขัน

2.1.4) อำนาจหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.1.4.1) กำหนดกลุ่มวิชา หรือทาง หรือสาขาวิชาเอก
ที่ใช้ในการสอบแข่งขันตามความจำเป็นและ ความต้องการของสถานศึกษา

2.1.4.2) รวมกลุ่มกันในพื้นที่เขตตรวจราชการ
ของกระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการให้สถาบันอุดมศึกษาที่เห็นสมควร เป็นผู้ดำเนินการ
เกี่ยวกับการออกข้อสอบข้อเขียนแบบปรนัย ภาค ก และ ภาค ข ตามหลักสูตรท้าย
หลักเกณฑ์และวิธีการ

2.1.4.3) กำหนดองค์ประกอบและคะแนน
การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งและวิชาชีพ ในภาค ค

2.1.4.4) ประกาศการสอบแข่งขันก่อนวันรับสมัคร
ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

2.1.4.5) รับสมัครสอบแข่งขันไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน
ไม่เว้นวันหยุดราชการ ด้วยการยื่นสมัครด้วยตนเองหรือ ทางอิเล็กทรอนิกส์ ตามแบบ
หรือวิธีการที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนด พร้อมด้วยค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ
จำนวน 200 บาท

ให้มีสิทธิ์สมัครได้เพียงเขตเดียว หากปรากฏว่า
ผู้สมัครสอบแข่งขันสมัครเกินกว่าหนึ่งแห่ง จะตัดสิทธิ์การสอบแข่งขันทั้งหมด

2.1.4.6) ตรวจสอบเอกสาร คุณสมบัติและคุณวุฒิ
ของผู้สมัครสอบแข่งขันให้ถูกต้องตรงตามที่ระบุไว้ ในประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

2.1.4.7) ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขัน

วัน เวลา และสถานที่สอบ

2.1.4.8) ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน

2.1.4.9) ประกาศรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ เฉพาะผู้ที่
ได้คะแนน แต่สภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ โดยเรียงลำดับผู้ที่ได้คะแนนรวมจากมาก
ไปหาน้อย แยกตามกลุ่มวิชา หรือทางสาขาวิชาเอก

2.1.4.10) เรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้มารายงานตัวเพื่อ
บรรจุและแต่งตั้ง

- การเรียกตัวครั้งแรก ให้ใช้ประกาศขึ้นบัญชี
ผู้สอบแข่งขันได้เป็นการเรียกตัว ตามลำดับที่ที่ประกาศผลการสอบแข่งขันไว้
- การเรียกตัวในครั้งต่อ ๆ ไป ให้ทำหนังสือเรียก
ตัวผู้สอบแข่งขันได้โดยตรง เป็นรายบุคคล ก่อนวันรายงานตัวไม่น้อยกว่าสิบวันนับตั้งแต่วันที่
ประทับตราลงทะเบียนของไปรษณีย์ต้นทาง ตามที่อยู่ปรากฏในเอกสารการสมัคร

2.1.4.11) พิจารณาแก้ไขหรือยกเลิกการสอบแข่งขัน
หากปรากฏว่ามีการทุจริตหรือส่อไปในทางไม่สุจริต หรือดำเนินการผิดพลาดอันอาจเกิด
ความไม่เป็นธรรม

ทั้งนี้ การดำเนินการในบางขั้นตอน อาจมอบหมายให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตั้งกรรมการ และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการสอบแข่งขัน
ตามความจำเป็นและความเหมาะสม

ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและบรรจุ
แต่งตั้ง คือ การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
ตรงตามงาน การดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส
และดำเนินการสรรหาเป็นตามกฎหมายกำหนด

3.3.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนา

1) ความหมายของการพัฒนา

องค์กรที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานได้นั้น
ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น จะต้องจัดการฝึกอบรม
และพัฒนาบุคลากรขององค์กรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการเสริมทักษะ
ประสบการณ์ และความรู้ใหม่ เพื่อทันต่อการเปลี่ยนแปลง อันจะนำมาซึ่งศักยภาพ

ในการปฏิบัติงานสูง นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วาทัญญู ศิริจรรรยา (2551, หน้า 28) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรือนัยหนึ่งคือการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

วิชัย สวัสดิ์ (2552, หน้า 31) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ชนินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 41) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในหน้าที่ของตน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กร ตลอดจนช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้เป็นอย่างดี

กฤติยา จินตเศรณี (2557, หน้า 32) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร (Development) หมายถึง ขั้นตอนที่เชื่อมต่อการฝึกอบรมจะเน้นการเรียนรู้ไปข้างหน้าระยะยาวเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กร

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 43) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องต่อไปตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อนำไปสู่ทักษะและประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม สร้างสรรค์ผลงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนา

นักการศึกษาและนักวิชาการได้เสนอขอขยายการพัฒนา

บุคลากรดังนี้

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2552, หน้า 154 – 155) ได้เสนอ

ขอขยายพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. ประเมินความต้องการในการพัฒนา
2. ดำเนินการพัฒนา
 - 2.1 ออกแบบโปรแกรมการพัฒนา
 - 2.2 ทดสอบความเที่ยง
 - 2.3 การจัดให้มีการพัฒนา
3. ประเมินผลการพัฒนา

Castetter (1976, pp. 280 – 281 อ้างถึงใน ทิพวรรณ

จำนงค์การ, 2551, หน้า 25 – 26) ได้เสนอขอขยายพัฒนาบุคลากร เป็น 4

ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร
3. การปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

Lunenburg and Ornstien (2000, pp. 537 – 539

อ้างถึงใน ปัทมา พุทธิแสน, 2551, หน้า 45 – 46) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. มีการประเมินความต้องการในการพัฒนา เพื่อทราบความต้องการในการพัฒนาว่าครูขาดประสิทธิภาพหรือทักษะการสอน เพื่อจัดโครงการพัฒนาครู การประเมินความต้องการอาจใช้การประเมินวัดความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐาน หรือการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของโรงเรียนหรือการสอบถามครู
2. การตั้งจุดประสงค์การพัฒนา อาจเป็นการให้ความรู้ การเปลี่ยนเจตคติหรือการพัฒนาทักษะ
3. การกำหนดวิธีการฝึกอบรมตามวัตถุประสงค์
4. การประเมินโปรแกรมการพัฒนาโดยดูจากปฏิกิริยาของผู้เข้ารับการพัฒนา การเรียนรู้ พฤติกรรม ผลการพัฒนา

จากนักการศึกษาและนักวิชาการกล่าวข้างต้น สรุปประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. มีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
2. มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากร
3. มีการตั้งจุดประสงค์การพัฒนาบุคลากร
4. ปฏิบัติกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร
5. ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3.3.2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการจัดสวัสดิการ

1) ความหมายการจัดสวัสดิการ

นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการจัด สวัสดิการดังนี้

ปัทมา พุทธแสน (2551, หน้า 47) ให้ความหมาย ของการจัดสวัสดิการให้บุคลากร หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์พิเศษ นอกเหนือค่าจ้างและคุณความดี เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินชดเชย แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนในการทำงานให้องค์กร

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 46) ให้ความหมายของการ จัดสวัสดิการให้แก่บุคคล หมายถึง การดำเนินการที่ทุกองค์กรดำเนินการเพื่อเป็น ประโยชน์ตอบแทนในการปฏิบัติงานของบุคคลที่นอกเหนือจากการจ่ายค่าตอบแทน โดยตรงที่องค์กรจัดให้แก่บุคคล เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคคลในสิ่งที่สำคัญและ เป็นที่ต้องการของเขา

Lunenburg and Ornstein (2000, p. 518 อ้างถึงใน ปัทมา พุทธแสน, 2551, หน้า 47) ให้ความหมายของการจัดสวัสดิการให้บุคลากร หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน ประโยชน์พิเศษนอกเหนือค่าจ้าง และคุณความดี

สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่รัฐหรือหน่วยงานองค์กรจัดให้ บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อบุคคลในสิ่งที่สำคัญและเป็น ที่ต้องการของเขา

2) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการจัดสวัสดิการ
นักวิชาการและนักการศึกษาได้เสนอขอขยายงานการจัด
สวัสดิการไว้ดังนี้

พิชิต เทพวรรณ (2554, หน้า 238 – 239) ได้เสนอ
ขอขยายงานการจัดสวัสดิการ ดังนี้

1. การหาสาเหตุ เป็นขั้นตอนในการดำเนินการเมื่อ
เป้าหมายการให้รางวัลเป็นที่ยอมรับกันแล้ว ควรมีการประเมินการต่อต้านจากนโยบาย
และวิธีการปฏิบัติในปัจจุบัน และควรพิจารณาทางเลือกสำหรับการดำเนินการให้ดีขึ้น
ตลอดจนการดำเนินการเพื่อให้การยอมรับการเปลี่ยนแปลง

2. การออกแบบรายละเอียด ต้องสามารถปรับเปลี่ยน
ให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

3. การทดสอบขั้นสุดท้ายและการเตรียมการ
เพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. การนำไปปฏิบัติ ซึ่งต้องการติดตามและปรับปรุง
แก้ไขให้เหมาะสม

3.3.2.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผล
การปฏิบัติงาน

1) ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงาน
นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมาย
ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

ทิพวรรณ จำนวนการ (2551, หน้า 23) ให้ความหมาย
ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่จะทำให้องค์กรทราบ
ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากร เป็นการประเมินสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน
เพื่อนำผลการประเมินไปใช้พิจารณาเรื่องต่าง ๆ และสามารถนำผลการประเมินไปปรับปรุง
พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด โดยผู้ประเมิน
ต้องเป็นกลางและมีความยุติธรรม เพื่อให้ได้ภาพความเป็นจริง และในการใช้ความรู้ลึก
ตัดสินใจนั้นต้องวางอยู่บนรากฐานของคุณธรรมด้วย

วิชัย สวัสดิ์ (2552, หน้า 35) ให้ความหมายของการ
ประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าของบุคลากรในแง่ของผลการ

ปฏิบัติงาน และในแง่ของโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาให้ดีขึ้น การประเมินผล การปฏิบัติงานทำอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาตรฐานเดียวกัน สามารถนำมาเปรียบเทียบได้ และเกิดความเป็นธรรม และสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจเกี่ยวกับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม

ชรินทร์ จักรภพโยธิน (2554, หน้า 50) ให้ความหมายของการประเมินผลการทำงาน หมายถึง กระบวนการของการตัดสินใจ การวินิจฉัย การตีราคาสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเป็นระบบและมีหลักเกณฑ์ โดยอาศัยความยุติธรรม ความไม่ลำเอียง หรืออคติของผู้ประเมิน

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 47) ให้ความหมายของการประเมินผลการทำงาน หมายถึง กระบวนการหนึ่งหรือวิธีการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล เพื่อประเมินค่าการปฏิบัติงานของบุคลากรอันจะนำไปสู่การพิจารณาปรับปรุง ตำแหน่ง การปรับขึ้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและการโยกย้ายของบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินผลงานของบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ทำการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาลูกจ้างให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2) ขอบข่ายการประเมินผลการทำงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงการประเมินผลการทำงาน ไว้ดังนี้

เชาว์ โรจนแสง, เสน่ห์ จุ้ยโต และเสนาะ ดิยาว (2552, หน้า 287 - 288) ได้กล่าวถึงขั้นตอนการประเมินผลการทำงาน มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายในการประเมิน การกำหนดนโยบายขององค์กรว่าจะทำการประเมินการปฏิบัติงานเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด (โดยทั่วไปควรจัดให้มี 2 - 3 ครั้งใน 1 ปี) ในขั้นตอนนี้ผู้บริหารจะทำการวิเคราะห์รายละเอียดของงานเพื่อกำหนดเป้าหมายของแต่ละงาน การกำหนดเป้าหมายดังกล่าวอาจที่จะทำเองโดยลำพัง หรืออาจร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาก็ได้

2. การกำหนดวิธีการมาตรฐาน การกำหนดวิธีการและมาตรฐานที่จะใช้เป็นมาตรฐานที่เหมาะสมที่จะนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในงานหนึ่ง ๆ ในขั้นนี้ก็คือการเลือกใช้วิธีการประเมินที่เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของงาน จากวิธีการประเมินต่าง ๆ ที่มีใช้อยู่ในการขั้นตอนนี้ ควรให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่จะถูกประเมินได้มีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้นด้วย

3. การกำหนดผู้ทำการประเมิน เกิดขึ้นหลังจากที่ระยะเวลาได้ผ่านพ้นไปจนถึงกำหนดเวลาที่จะทำการประเมิน หัวหน้างานหรือผู้บริหารหน่วยต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปจะได้รับการกำหนดให้เป็นผู้ทำการประเมิน จะประเมินการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้วิธีการและเกณฑ์ตามที่กำหนดในขั้นตอนที่ 2 เพื่อวัดว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. การอภิปรายผล นำผลที่ประเมินมาอภิปรายและพิจารณาร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ทำการประเมิน จะนำผลที่ประเมินได้มาพิจารณาร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ถูกประเมินว่าได้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อให้ผู้ถูกประเมินได้ทราบว่าการปฏิบัติงานของตนมีประสิทธิภาพหรือไม่

5. การดำเนินการแก้ไข แยกพิจารณาได้เป็น 2 ลักษณะ คือการแก้ไขเหตุเฉพาะหน้าและการแก้ไขปัญหาระยะยาว ในประเด็นแรกอาจเกิดได้จากความลำเอียง และการไม่ได้รับความเป็นธรรม ส่วนประเด็นหลังอาจเป็นปัญหาที่ตัวระบบและวิธีการซึ่งอาจได้ผลได้ไม่ถูกต้อง ซึ่งเป็นปัญหาระยะยาวที่อาจเลื่อนการแก้ไขไปได้

นงคฺ์นุช วงษ์สุวรรณ (2553, หน้า 230) กล่าวถึง ขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การกำหนดการวัดพฤติกรรมและเกณฑ์มาตรฐาน
2. วิธีการวัดและการดำเนินการวัด
3. การกำหนดแผนงาน การพัฒนาและปรับปรุง

พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 106 – 107) กล่าวถึงขอบข่ายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางที่มีแบบแผนไว้ว่าจะกระทำเมื่อใด บ่อยครั้งเพียงใด ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมิน เกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมิน ตลอดจนเครื่องมือที่เกี่ยวข้องในการประเมินที่จะนำมาใช้

2. กำหนดให้ผู้ทำการประเมิน ดำเนินการเก็บข้อมูล ตัวเลขเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. กำหนดให้ผู้ทำการประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. การนำผลที่ประเมินได้มาถกและพิจารณากับบุคลากร
5. การตัดสินใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปผล

3.3.2.6 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลด้านการพ้นจากงาน

1) ความหมายของการพ้นจากงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของการพ้นจากงาน ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 64) ให้ความหมายของการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ซึ่งอาจเกิดขึ้นตามสภาพที่ไม่อาจเป็นข้าราชการต่อไปได้ หรือตามความประสงค์ของตัวข้าราชการเอง หรือตามดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา เพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งกรณีนี้ต้องเป็นไปตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ.กำหนดไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ เพื่อความมั่นคงในการดำรงสภาพของข้าราชการ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ควบคู่กันไปตามระบบคุณธรรม

วทัญญู ศิริจรรยา (2551, หน้า 30) ให้ความหมายของการพ้นจากงาน หมายถึง การดำเนินการที่ให้บุคลากรพ้นจากหน้าที่ทุกกรณี ได้แก่ การลงโทษทางวินัย การให้ออก ไล่ออก ลาออก เกษียณอายุ ทุพพลภาพ ถึงแก่กรรม ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่จะได้รับค่าตอบแทนตามที่หน่วยงานกำหนด

สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2553, หน้า 198) ให้ความหมายของการออกจากราชการ หมายถึง การพ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ การออกจากราชการในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้ถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 107 ซึ่งได้บัญญัติให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ออกจากราชการเมื่อ

1. ตาย
 2. พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

3. ลาออกจากราชการและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 108

4. สั่งให้ออกตามมาตรา 49 มาตรา 56 วรรคสอง วรรคสาม หรือวรรคห้า มาตรา 103 มาตรา 110 มาตรา 111 มาตรา 112 มาตรา 113 มาตรา 114 หรือมาตรา 118

5. ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

6. ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นที่ไม่ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามมาตรา 109

โสภณ เกียรติพโยธิน (2555, หน้า 51) ให้ความหมายของการพ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคคลหลุดพ้นจากหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติอยู่หรือพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ โดยไม่ได้รับเงินเดือนของหน่วยงานนั้น ๆ ต่อไป เนื่องจากการลาออก การลดจำนวนพนักงานล้นงาน การออกเพราะมีเหตุเสียหาย เกษียณอายุหรือทุพพลภาพ

โนริย์ ททรัพย์โสภณ (2559, หน้า 25) ให้ความหมายของการพ้นจากงาน หมายถึง การพ้นสภาพการเป็นข้าราชการ ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ ซึ่งอาจเกิดจากความเจ็บป่วยที่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ หรือเหตุอื่น ๆ การลาออก หรือไล่ออก การบริหารงานบุคคลากรยังต้องคำนึงถึงการจัดหาระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับการย้าย โอน การลาออก การเกษียณอายุราชการไว้บริการแก่ผู้ร่วมงานเป็นการอำนวยความสะดวก รวมถึงการประพุดิตตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลด้านการพ้นจากงาน หมายถึง การที่บุคคลที่ทำงานไม่ได้ผลหรือขาดประสิทธิภาพขาดการพัฒนา ขาดการปรับปรุงตนเอง ให้พ้นจากตำแหน่งงานที่ทำ หรือเป็นการลาออกโดยสมัครใจ และการสิ้นสุดการทำงานเนื่องจากเกษียณอายุราชการ

2) ด้านการพ้นจากงาน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 164 – 166) ได้กำหนด
แนวทางปฏิบัติในการลาออกจากราชการ ดังนี้

1. การลาออกจากราชการ ในสถานศึกษาถ้ามี
ข้าราชการครูลาออกจากราชการให้สถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้
 - 1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาอนุญาต
การลาออกจากราชการ ของครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา
 - 1.2 รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา
2. การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติ
หน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้น มีแนวทางการ
ปฏิบัติ ดังนี้
 - 2.1 ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มข้น
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด
 - 2.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่
และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
 - 2.3 ผู้อำนวยการสถานศึกษา สั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่าน
การประเมินทดลองปฏิบัติราชการหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม
ออกจากราชการ
 - 2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปให้
สถานศึกษาใช้แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้
 - 3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู
และบุคลากรทางการศึกษาอื่น
 - 3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป
แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

4. การให้ออกจากราชการไว้ก่อน ผู้อำนวยการ

สถานศึกษามีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

4.2 รายงานการสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5. การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนมี 5 กรณี กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ และกรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถปกครองในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

5.1 กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

5.1.1 ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ อันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

5.1.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

5.1.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

5.2.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการ

5.2.2 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.3 กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติ

ทั่วไป แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กรณีเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีกรณี เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมืองหรือกรณี เป็นบุคคลลุ่มละลาย มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.3.1 สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย

ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติ แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.3.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาด

คุณสมบัติตามข้อ 1 ออกจากราชการ

5.3.3 รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไปที่มีเหตุสงสัยว่าเป็น

ผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

5.4.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษา อื่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.4.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอ

ผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

5.4.3 เมื่อ ก.ค.จ. เขตพื้นที่ศึกษามีมติเป็นว่า

เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5.5 กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถ

บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม แนวทางการปฏิบัติ

5.5.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้ง

คณะกรรมการสอบสวน เมื่อครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหา มีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม

5.5.2 ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและ

ผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าครูผู้ช่วยและบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถ ไม่บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

5.5.3 เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติ

ให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

6. กรณีมีมติหมิ่นมัวหมอง ในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยว่าข้าราชการครูได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรงให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาใช้แนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่ส่งลงโทษวินัยร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

6.2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา เสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา เมื่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือหมิ่นมัวหมอง กรณีถูกสอบสวนให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

7. กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการสถานศึกษามีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

7.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุขาดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครูและบุคลากรอื่นทางการศึกษา ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

7.2 รายงานผลการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป

3.4.1 ความหมายของการบริหารทั่วไป

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้

วีระศักดิ์ ศรีอุตร (2553, หน้า 17) ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา การให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือวางไว้

สมพงษ์ เปรมปิยศรี (2555, หน้า 19) ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการระบบงานในสถานศึกษาที่สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีความสำคัญต่อสถานศึกษาในการสนับสนุนส่งเสริมให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานจนเกิดผลสำเร็จในกรอบภาระงานของตน

สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการระบบงานในสถานศึกษาที่สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนด และการสนับสนุนส่งเสริมให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานจนเกิดผลสำเร็จในกรอบภาระงานของตน

3.4.2 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป

ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550
สำหรับการบริหารทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 32 - 33) ดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ

รวมหรือเลิกสถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ

และตามอัธยาศัย

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

เสาวภาค วงษา (2552, หน้า 53) กล่าวถึง ขอบข่ายและภารกิจ
ของงานด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ด้านการดำเนินงานธุรการ
2. ด้านเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ
3. ด้านระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
4. ด้านดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
5. ด้านการระบบการควบคุมภายใน

วีระศักดิ์ ศรีอุตร (2553, หน้า 17) กล่าวถึง ขอบข่ายงานการ
บริหารทั่วไป ตามแนวทางการดำเนินงานของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
ดังนี้

1. ด้านการดำเนินงานธุรการ
2. ด้านงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ด้านงานเทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ
4. ด้านการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร
5. ด้านการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ

บุคลากรและบริหารทั่วไป

6. ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
7. ด้านการจัดทำสำมะโนผู้เรียน
8. ด้านการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
9. ด้านประชาสัมพันธ์การศึกษา
10. ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

สุวรรณา วุฒมา (2555, หน้า 37) กล่าวถึง ขอบข่ายการบริหาร
ทั่วไป ดังนี้

1. ด้านการดำเนินงานธุรการ
2. ด้านการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
3. ด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
4. ด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
5. ด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ
6. ด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ

การบริหารการศึกษาในด้านการบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรโดยมีหน้าที่หลักในการประสานส่งเสริมและอำนวยความสะดวก ทางด้านการศึกษาทุกรูปแบบเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้เพื่อหาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปตามขอบข่ายงานของกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 74 - 88) ดังนี้

3.4.2.1 ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2) จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 3) จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
- 4) พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติภารกิจ
- 5) จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
- 6) นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์
- 7) ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ ๆ

ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ คือ มีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศ มีระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ และมีการนำเสนอและเผยแพร่

3.4.2.2 ประสิทธิภาพด้านการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา
- 2) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

- 3) ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 4) เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ
 - 5) กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
 - 6) ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- ประสิทธิผลด้านการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา คือ มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา มีบุคลากรความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และมีแผนหรือโครงการสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย

3.4.2.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัดตามความสำเร็จ
- 2) วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน บรรลุตัวชี้วัดระดับดีมาก ดี พอใช้ หรือปรับปรุง
- 3) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรครายมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อหาเหตุปัจจัยและกำหนดแนวทางการคุ้มครองรักษาการพัฒนาและปรับปรุงตามกรณี จัดเป็นข้อเสนอการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
- 4) ปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานตามข้อมูลการวิเคราะห์ให้รองรับภารกิจที่จำเป็นและนโยบายสำคัญ
- 5) กำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ การกำกับติดตามให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และประเด็นการประเมินผลตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาประจำปี
- 6) กลุ่มงาน และฝ่ายประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และคณะบริหารสถานศึกษานำผลประเมินพิจารณา รับฟังคำชี้แจง เพื่อประสิทธิภาพ ความสำเร็จระดับสถานศึกษา รายมาตรฐานการปฏิบัติงาน

7) จัดรายงาน และรายงานสาธารณชน เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อใช้เป็นการกำหนดนโยบายของสถานศึกษา และพัฒนาระบบโครงสร้างการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลด้านการวางแผนการบริหารงานการศึกษา คือ มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รายงานมาตรฐาน มีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการกำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

3.4.2.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน มีขอบข่ายงานดังนี้

1) ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย ผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จรายกลยุทธ์และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จ

2) ตั้งประเด็นหรือสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบ โดยศึกษาองค์ประกอบ ตัวแปรของปัจจัยภายนอก และองค์ประกอบภายในสถานศึกษา

3) ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาตามกรณีและดำเนินการวิจัยเชิงพัฒนา

4) นำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ประสิทธิผลด้านงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน คือ ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย มีการสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบ มีการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหา และมีการนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

3.4.2.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) การจัดระบบบริหาร

1.1) ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา

1.2) วางแผนออกแบบการจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน ระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา

- 1.3) นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา
- 1.4) ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการตลอดจนประชาชนทั่วไปทราบ
- 1.5) ดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่กำหนด
- 1.6) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ
- 2) การพัฒนาองค์กร
- 2.1) ศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูล สภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา
- 2.2) กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา
- 2.3) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับโครงสร้างภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ของสถานศึกษา
- 2.4) กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 2.5) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กร เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
- 2.6) นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กร และกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- ประสิทธิภาพด้านการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร คือ มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผล และปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ
- 3.4.2.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีขอบข่ายงาน ดังนี้
- 1) ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

2) กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้หรือดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและรายบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

3) สร้างความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้เป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทุกคน

4) สร้างเครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

5) ประเมินการปฏิบัติงานตามเครื่องมือของสถานศึกษา ที่จัดทำขึ้น

6) นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐาน และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประสิทธิผลด้านการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน คือ มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้หรือดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน มีการสร้างความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการสร้างเครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน มีการประเมินการปฏิบัติงานตามเครื่องมือ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐาน

3.4.2.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) สืบค้นข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา
2) วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
3) ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

4) สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

5) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

6) ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7) ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

ประสิทธิผลด้านงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา คือ มีการสำรวจข้อมูลทางเทคโนโลยี วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.4.2.8 การดำเนินงานธุรการ มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) งานสารบรรณ

1.1) การรับ-ส่งหนังสือราชการ

- วิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา

- ออกแบบระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการให้

สอดคล้องสัมพันธ์กันและสามารถเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้ โดยนำระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการดำเนินงาน

- จัดหาและพัฒนา Hardware และ Software

ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการที่ออกแบบไว้ได้

- รับ-ส่งหนังสือราชการตามระบบที่กำหนด

- ประเมินผลการใช้ระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการ

ปรับปรุงเป็นระยะๆ

1.2) การจัดทำหนังสือราชการ

- ศึกษาระเบียบงานสารบรรณที่เกี่ยวข้องกับชนิดของ

หนังสือราชการ

- ออกแบบหนังสือราชการให้เป็นแนวเดียวกัน

โดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการดำเนินงาน

- ออกแบบระบบการพิมพ์และสำเนาหนังสือให้

เหมาะสมกับสภาพของการศึกษา โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว และประหยัดใช้

อุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และคุ้มค่า โดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงาน

- จัดบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการพิมพ์และสำเนา

หนังสือราชการตามระบบที่กำหนด

- ประเมินระบบงานพิมพ์และสำเนาหนังสือ

เพื่อการปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.3) การเก็บหนังสือราชการ

- วิเคราะห์สภาพงานและวิธีการจัดเก็บเอกสารของ

สถานศึกษา

- ออกแบบระบบการจัดเก็บเอกสารให้สอดคล้องกับ

ระบบการรับ-ส่ง การยืมและการทำลายหนังสือราชการ และเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา ตลอดจนครอบคลุมลักษณะการจัดเก็บหนังสือที่กำหนดในระเบียบงานสารบรรณ โดยนำระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงาน

- จัดหาและพัฒนา Hardware และ Software

ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามระบบการจัดเก็บหนังสือราชการที่ออกแบบไว้ได้

- ดำเนินการจัดเก็บหนังสือตามระบบที่กำหนด
- ประเมินผลการดำเนินงานการจัดเก็บหนังสือ

เป็นระยะ ๆ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

1.4) การให้ยืมหนังสือราชการ

- ออกแบบระบบการให้ยืมหนังสือราชการให้สอดคล้อง

กับระบบการรับ-ส่ง และการจัดเก็บหนังสือราชการ โดยใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ยืมหนังสือราชการให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณและงานที่เกี่ยวข้อง
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็น

ระยะ ๆ

- นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงระบบการให้ยืม

หนังสือราชการ

1.5) การทำลายหนังสือราชการ

- ภายใน 60 วันหลังจากสิ้นปีปฏิทิน ดำเนินการสำรวจ

หนังสือที่หมดอายุการเก็บจากฐานข้อมูลการเก็บหนังสือในระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- จัดทำบัญชีหนังสือขอทำลาย เสนอคณะกรรมการ
ทำลายหนังสือของสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

- ดำเนินการทำลายหนังสือด้วยวิธีการที่ถูกต้องและ
เหมาะสม

2) การรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ

รับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ

2.1) จัดเตรียมหลักเกณฑ์ วิธีการและแบบฟอร์มบัญชี

2.2) เสนอให้ผู้ส่งมอบและรับมอบลงนาม

2.3) เสนอให้ผู้ส่งมอบและผู้รับมอบลงนาม

2.4) เก็บเป็นหลักฐานการรับ - ส่งงานเก็บไว้เป็นหลักฐาน

คนละ 1 ชุด

3) การมอบอำนาจหน้าที่งาน

3.1) วิเคราะห์ภาระหน้าที่การงานของสถานศึกษา
จากระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องและจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

3.2) ตรวจสอบตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
และความถนัดของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

3.3) กำหนดภาระหน้าที่การงานให้บุคลากรรับผิดชอบ
ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรตามความ
เหมาะสม

3.4) จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน

3.5) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานให้บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน

3.6) จัดทำมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ พร้อมด้วยตัวชี้วัดของงาน

3.7) จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

3.8) กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากร

4) การประชุมภายในสถานศึกษา

4.1) วิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา กำหนดแผน
การประชุม แจ้งให้ทุกงานภายในสถานศึกษาทราบ

4.2) ประสานกับทุกงานภายในสถานศึกษา รวบรวมเรื่องที่จะนำเสนอที่ประชุมเพื่อจัดทำวาระและเอกสารการประชุม

4.3) ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องเข้าประชุม

4.4) ประสานงานการจัดสถานที่ประชุม การเตรียมสื่ออุปกรณ์สำหรับใช้ในการประชุม การเตรียมเครื่องดื่ม อาหารว่างสำหรับรองรับผู้มาประชุม และการเตรียมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.5) บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุมแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบผลการประชุม และดำเนินการตามมติที่ประชุม

4.6) ประสานงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุมเสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

4.7) ประเมินผลการดำเนินงาน สรุปผลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาการจัดการประชุมให้มีประสิทธิภาพ

5) ยานพาหนะ

5.1) วิเคราะห์ภารกิจและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาแล้ว จำแนกภารกิจที่มีความจำเป็นต้องใช้พาหนะนำไปจัดหมวดหมู่

5.2) ร่วมกับทุกงานในสถานศึกษาวางแผนการใช้พาหนะเป็นรายเดือน

5.3) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขออนุญาตใช้พาหนะ การขออนุมัติเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง การตรวจสภาพ การซ่อมบำรุงรักษาและการรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติ

5.4) ศึกษาสภาพทั่วไปและกำหนดสถานที่เก็บรักษา ยานพาหนะให้เกิดความปลอดภัย

5.5) ประเมินแผนการใช้ยานพาหนะ หลักเกณฑ์ และวิธีการขออนุญาตใช้ยานพาหนะ การขออนุมัติเบิกจ่ายเชื้อเพลิง การตรวจสภาพ การซ่อมบำรุงรักษาและการรายงานการใช้พาหนะ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

3.4.2.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม มีขอบข่ายงาน

ดังนี้

1) กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

2) บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

3) ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

4) สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

ประสิทธิผลด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม คือ มีการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม มีการติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

3.4.2.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลจำนวนนักเรียน ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

2) จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

3) จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

ประสิทธิผลด้านการจัดทำสำมะโนผู้เรียน คือ มีการประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น มีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน มีการดำเนินการเสนข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่

3.4.2.11 การรับนักเรียน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษาร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ

2) กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

- 3) ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด
- 4) ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในการติดตามช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน
- 5) ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

ประสิทธิผลด้านการรับนักเรียน คือ มีการประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษา มีการกำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา มีการสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียน

3.4.2.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) การจัดตั้ง
 - 1.1) บุคคล นิติบุคคลหรือองค์กรที่จะขอให้จัดตั้งสถานศึกษาดำเนินการ สำนักรวบรวมพร้อมตามหลักเกณฑ์ ระเบียบแบบปฏิบัติของทางราชการ
 - 1.2) ยื่นคำร้องขอให้จัดตั้งสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.3) รอรับทราบผลการพิจารณาจากหน่วยงานที่มีอำนาจอนุญาตเพื่อดำเนินการต่อไป
- 2) การยุบรวม
 - 2.1) สถานศึกษาที่ประสงค์จะยุบรวมด้วยกัน ร่วมกันดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาดำเนินการ
 - 2.2) เสนอแผนพัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษา
 - 2.3) เสนอแผนพัฒนาประสิทธิภาพที่ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการพิจารณาให้ความเห็นชอบในการยุบรวมสถานศึกษา
 - 2.4) รอรับผลการพิจารณาจากหน่วยงานที่มีอำนาจอนุมัติเพื่อการดำเนินการต่อไป

3) การเลิกสถานศึกษา

3.1) คณะกรรมการสถานศึกษา จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

3.2) ดำเนินการแจ้งผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนทราบ ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ก่อนเปิดภาคเรียนแรกของปีการศึกษาถัดไป

3.3) จัดให้นักเรียนในสถานศึกษาที่ยุบเลิก ได้เข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นทุกคน

ประสิทธิผลด้านการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา คือ มีการดำเนินการการจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา ผ่านการเห็นชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการเป็นตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด

3.4.2.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษา ทุกรูปแบบทั้งในระบบ นอกกระบบ และอัธยาศัย

2) กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัด และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

3) ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

4) ประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา

5) ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงาน การจัดการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนา ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ประสิทธิผลด้านการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย คือ มีการสำรวจความต้องการ มีการกำหนดแนวทางและ

ความเชื่อมโยงมีการดำเนินการจัดการศึกษา มีการประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือ และมีการติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงาน

3.4.2.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ
- 2) วางแผนระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกัน

ทั้งภาครัฐและเอกชน

- 3) สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันใช้ทรัพยากรในชุมชน

ให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน

- 4) ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล

การดำเนินงาน

ประสิทธิผลด้านการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา คือ มีการประชาสัมพันธ์ มีการวางแผนระบบการใช้ทรัพยากร มีการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.4.2.15 การทัศนศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) ศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) เตรียมการก่อนดำเนินกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน ให้เรียบร้อย

โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ร่วมกิจกรรมเป็นสำคัญ

- 3) ดำเนินการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาตามแผนงานโครงการ

- 4) ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการ

และความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

- 5) รายงานการทัศนศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

ประสิทธิผลด้านการทัศนศึกษา คือ มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย การดำเนินงานทัศนศึกษามีความปลอดภัย มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา และผลการประเมินเป็นที่พึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.4.2.16 งานกิจการนักเรียน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรม

นักเรียนของสถานศึกษาโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน

- 2) ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุน

ให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจ ของนักเรียน

- 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
- 4) สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการ
นักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง

ประสิทธิผลด้านงานกิจการนักเรียน คือ มีการวางแผนกำหนด
แนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรม มีการดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริม
สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม มีการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์
จริง และมีการสรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน

3.4.2.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล
และผลงานของสถานศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษา
ของชุมชน

2) วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วม
รวมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น

3) จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์

4) พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้
ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา

5) สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบ
โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์

6) ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึง
ผลที่ได้รับและนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

ประสิทธิผลด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา คือ มีการ
สำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล มีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ มีการ
พัฒนาบุคลากร และมีการติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์

3.4.2.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา
ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา มีขอบข่ายงาน
ดังนี้

1) กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสาน
การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น

2) ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ประสิทธิผลด้านการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา คือ มีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน มีการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

3.4.2.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) วางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานประสานงานกับเขตพื้นที่ และหน่วยงานอื่น

2) จัดบุคลากรรับผิดชอบในการดำเนินงาน

3) ติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน

ประสิทธิผลด้านงานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น คือ มีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานประสานงานกับเขตพื้นที่ แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ และมีการติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน

3.4.2.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

1) จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2) จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3) ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

4) จัดทำรายงานผลการพัฒนาการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชนทราบ

5) ปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

ประสิทธิผลด้านการรายงานผลการปฏิบัติงาน คือ มีการจัดระบบ การติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษาและการรายงานเป็นปัจจุบัน

3.4.2.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ สถานศึกษา
 - 2) วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยง
 - 3) กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงาน ของสถานศึกษา
 - 4) วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา
 - 5) ให้อุทิศบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตราการป้องกันความ เสี่ยงไปใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ
 - 6) ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด
 - 7) ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายในตามมาตรการที่ กำหนดและปรับปรุงให้เหมาะสม
 - 8) รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน
- ประสิทธิผลด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน คือ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง ของการดำเนินงาน มีการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน มีการดำเนินการควบคุม ตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด มีการประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

3.4.2.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียน มีขอบข่ายงาน ดังนี้

- 1) ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนและ ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2) ประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน

3) วางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานปกครองนักเรียน เพื่อ

3.1) การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

3.2) การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในโรงเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

4) ดำเนินการบริหารงานปกครองนักเรียน โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และประสานการดำเนินงานปกครองนักเรียน ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5) ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินไปตามระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ

6) ประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการเป็นระยะ ๆ

ประสิทธิผลด้านแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน คือ มีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน มีการประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีการวางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานปกครองนักเรียน มีการดำเนินการบริหารงานปกครองนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน เป็นการทำงาน ของโรงเรียน ที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ เพื่อสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มา โดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และบรรลุผล ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 17 ด้าน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล 5 ด้าน ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารทั่วไป 22 ด้าน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ข้อมูลทั่วไป

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 “กำหนดให้ส่วนราชการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยให้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (4 ปี).....” และเนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สังคม และชาติ เป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนฯ ตามพระราชกฤษฎีกาที่กำหนด และตามเหตุผลข้างต้น โดยการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระยะ 3 ปี คือเริ่มปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สิ้นสุดในปี 2564 และแผนปฏิบัติการเพื่อแปลงไปสู่ภาคปฏิบัติในแต่ละปี ซึ่งแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณดังกล่าว จะต้องมีการทบทวนเป็นประจำทุกปีจนสิ้นสุดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1.1 เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะกลยุทธ์ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรมที่กำหนดไว้นั้น จะตอบสนองต่อตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดมากน้อยเพียงใด รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงาน จะมีความเหมาะสม คุ่มทุนและเกิดประโยชน์สูงสุดหรือไม่

1.2 เพื่อพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขแนวทางการดำเนินงาน และสามารถเชื่อมโยงพร้อมทั้งขับเคลื่อนนโยบายส่วนกลางโดยเฉพาะแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 สู่การปฏิบัติการกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรทุกระดับ

1.3 เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ว่าในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี มีเป้าประสงค์ใดบ้างที่บรรลุผลสัมฤทธิ์

2. สภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สถานที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ตั้งอยู่เลขที่ 42 ถนนปิยะมหาราชาลัย อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม เป็นอาคารโรงฝึกงานแบบคอนกรีตเสริมเหล็ก 2 ชั้น พื้นที่ 547.20 ตรม.

2.2 อาณาเขต

2.2.1 จังหวัดนครพนม

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตอำเภอดงหลวง และอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแขวงคำม่วน และแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขตอำเภอกุสุมาลย์ และอำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

2.2.2 จังหวัดมุกดาหาร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอนาแก อำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และอำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอเลิงนกทา จังหวัดยโสธร อำเภอชานุมาน จังหวัดอำนาจเจริญ และอำเภอหนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอเขาวง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ และอำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ลักษณะภูมิประเทศ

2.3.1 จังหวัดนครพนม

มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบสูง ความสูงของพื้นที่โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร สภาพภูมิประเทศแบ่งออกได้เป็น 2 เขต ดังนี้

เขตตอนเหนือ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินสูงและที่ดอน มีป่าไม้ สลับกับพื้นที่ราบที่ใช้ทำนา ทางเหนือสุดของจังหวัดในเขตอำเภอบ้านแพงมีเทือกเขาภู ลังกาทอดผ่าน นอกจากนี้ยังมีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำสงครามและแม่น้ำอูน

สำหรับอำเภอในเขตนี้ ได้แก่ อำเภอบ้านแพวง อำเภอศรีสงคราม อำเภอท่าอุเทน
อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

เขตตอนใต้ พื้นที่บริเวณใกล้แม่น้ำโขงทางทิศตะวันออกเป็นที่
ราบลุ่ม ส่วนทาง ทิศตะวันตก ซึ่งอยู่ห่างจากแม่น้ำโขงออกไปมีพื้นที่ดอนมีสภาพเป็นป่าเต็งรัง
พื้นดินส่วนมากมีลักษณะเป็นหินลูกรัง บางแห่งมีลักษณะเป็นที่เนินและที่ราบสลับกันมี
แม่น้ำก่ำไหลผ่าน พื้นที่ทางใต้สุดของจังหวัด ในเขตอำเภอนาแกมีเทือกเขาภูพานทอดเป็น
แนวกั้นเขตระหว่างจังหวัดนครพนมกับจังหวัดมุกดาหาร สำหรับอำเภอที่อยู่ในเขตนี้ ได้แก่
อำเภอเมืองนครพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอปลาปาก อำเภอนาแก
และอำเภอวังยาง

2.3.2 จังหวัดมุกดาหาร

ทิศเหนือและทิศใต้ของจังหวัดเป็นที่ราบสูง ทิศตะวันตกมีเทือกเขา
ภูพาน มีลักษณะเป็นป่าไม้อายุสั้น บางแห่งเป็นป่าดิบ สวนทิศตะวันออกเป็นที่ราบสลับป่าไม้อายุ
มีพื้นที่ราบ รอยละ 20 ของพื้นที่ ทั้งจังหวัด ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
มีพื้นที่ป่าไม้ ประมาณ 953,300 ไร่ คิดเป็นรอยละ 35.15 ของพื้นที่จังหวัด

2.4 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีบทบาท
และภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับ
ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาคือครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ
จังหวัดนครพนมและจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัด
นครพนม จำนวน 51 โรงเรียน และจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 30 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น
81 โรงเรียน

3. อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เป็นหน่วยงานทาง
การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการ
กระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่
การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา
การศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

3.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน ข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงาน ดังกล่าว

3.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

3.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา

3.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

3.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

3.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

3.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

4. ข้อมูลโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4.1 ข้อมูลจำนวนนักเรียนและโรงเรียน ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกชายหญิง
ในสังกัด จำแนกตามอำเภอ

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน (แห่ง)				จำนวนนักเรียน (คน)		
			ใหญ่ พิเศษ	ใหญ่	กลาง	เล็ก	ชาย	หญิง	รวม
1	เมืองนครพนม	7	-	2	3	2	2,987	3,919	6,906
2	ปลาปาก	6	-	-	2	4	1,222	1,364	2,586
3	ธาตุพนม	6	-	1	2	3	1,812	2,164	3,976
4	เรณูนคร	2	-	1	-	1	923	1,386	2,309
5	นาแก	5	-	1	2	2	1,649	2,085	3,734
6	ท่าอุเทน	6	-	1	1	4	1,384	1,703	3,087
7	บ้านแพง	3	-	-	1	2	674	901	1,575
8	ศรีสงคราม	6	-	-	1	5	1,170	1,593	2,763
9	นาหว้า	4	-	-	1	3	763	941	1,704
10	โพนสวรรค์	2	-	-	1	1	641	873	1,514
11	นาทม	2	-	-	1	1	374	433	807
12	วังยาง	2	-	-	-	2	193	216	409
รวมจังหวัด นครพนม		51	-	6	15	30	13,792	17,578	31,370
13	เมืองมุกดาหาร	11	-	1	4	6	2,984	4,253	7,237
14	นิคมคำสร้อย	5	-	-	1	4	838	1,069	1,907
15	ดอนตาล	3	-	-	1	2	700	917	1,617
16	ดงหลวง	2	-	-	1	1	398	519	917
17	คำชะอี	5	-	-	1	4	777	1,016	1,793
18	หนองสูง	3	-	-	1	2	519	621	1,140
19	ห้วยใหญ่	1	-	-	-	1	189	211	400
รวมจังหวัด มุกดาหาร		30	-	1	9	20	6,405	8,606	15,011
รวมทั้งสิ้น		81	-	7	24	50	20,197	26,184	46,381

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553, หน้า 72 – 74) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการสื่อสารตามลำดับ และมีการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการบริหารวิชาการตามลำดับ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับค่อนข้างสูง

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง พบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ณัฐรา บุตรเฟียน (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ รองลงมา คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 จำแนก ตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 สำหรับด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริชัย นนทะศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นปัญญา 2) การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดเผย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การมีมนุษยสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .705$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข รองลงมา คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาช่วยกำหนดทิศทาง การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ 2) ระดับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ได้แก่ มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย จัดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ได้แก่ นำผลจากการนิเทศการศึกษามาพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ได้แก่ มีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และ 3) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

อริศษรา อุ่มสิน (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

1.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

วีรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านครู มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

จิราวรรณ วัฒนสุระ (2559, หน้า 116 - 119) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานในโรงเรียน และประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานในโรงเรียน และประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน ความความคิดเห็นของครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานในโรงเรียน และประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 3) ประการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนกับประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 7) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก 9) ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน จำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (ปัจจัยที่ 8) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (ปัจจัยที่ 6) นโยบายสู่การปฏิบัติ (ปัจจัยที่ 1) บุคลากร (ปัจจัยที่ 5) กระบวนการบริหาร (ปัจจัยที่ 4) และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (ปัจจัยที่ 7) สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y' = 0.061 + 0.308 X_8 + 0.191 X_6 + 0.159 X_1 + 0.141 X_5 + 0.110 X_4 + 0.077 X_7$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$X' = 0.327 Z_8 + 0.205 Z_6 + 0.163 Z_1 + 0.142 Z_5 + 0.115 Z_4 + 0.086 Z_7$$

และ 10) แนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ (ปัจจัยที่ 1) กระบวนการบริหาร (ปัจจัยที่ 4) บุคลากร (ปัจจัยที่ 5) งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (ปัจจัยที่ 6) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (ปัจจัยที่ 7) และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (ปัจจัยที่ 8)

ณัฐรุณิษา โคทังคะ (2561, หน้า 131 – 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) วัฒนธรรม องค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงาน อยู่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งจังหวัดแตกต่างกัน วัฒนธรรมองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรวัฒนธรรมองค์การ จำนวน 3 ลักษณะที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า 1 ลักษณะ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 36.10 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.153

7) วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่ควรได้รับการยกระดับมี จำนวน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ และลักษณะก้าวร้าว

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Bass (1997, pp. 130 – 139) ได้ศึกษาและรวบรวมงานวิจัยเพื่อพิสูจน์ยืนยันว่าความสัมพันธ์ที่เป็นลำดับชั้น (Hierarchy of Correlations) ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำแบบต่าง ๆ และผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ความพยายามและความพึงพอใจ พบว่าภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพมากกว่า และทำให้เกิดความพยายามและความพึงพอใจมากขึ้นกว่าภาวะผู้นำแบบให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward) การบริหารแบบวางเฉย (Management by Exception) การบริหารแบบเชิงรุก (MBE-A) และการบริหารแบบเชิงรับ (MBE-P) และการบริหารแบบปล่อยตามสบาย (Laissez Faire) ตามลำดับ ผลการศึกษานี้พบในสหรัฐอเมริกา อินเดีย สเปน สิงคโปร์ ญี่ปุ่น จีน ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ อิตาลี สวีเดน และเยอรมัน

Kristoff (2003, Abstarcts) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีผลต่อความชำนาญและประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนด้วยโอกาส การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสิ่งต่อไปนี้ 1) รูปแบบภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน 2) วัฒนธรรมองค์การ และ 3) ลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่พบที่ใช้กันมากในผู้บริหารโรงเรียนด้วยโอกาส คือ การมีวิสัยทัศน์ การเอาใจใส่ผู้ร่วมงานและกล้าเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมโรงเรียนที่มีดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาและสะท้อนให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพ ความดีเด่นของผู้บริหารโรงเรียนด้วยโอกาส

Baldygo (2003, pp. 190 – 195) ได้ศึกษาการถ่ายทอดภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในวิทยาลัยชุมชนในอเมริกา การศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์ถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแบบสอบถามในการถ่ายทอดภาวะผู้นำตามรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบาส (Bass, 1985) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ วิทยาลัยชุมชนในอเมริกา จำนวน 122 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของบาส และอโวลีโอ (2001) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำระดับสูง จะมีมากกว่าผู้นำระดับรองลงมา และการสนับสนุนต่าง ๆ จากผู้นำระดับสูงจะเป็นพื้นฐานในการถ่ายทอดผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับรองลงมา ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างตึระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จของงานประสิทธิภาพของผู้นำ และความพึงพอใจในตัวผู้นำ ครैन กูลี, เดนส์อิต้า ซีเนียร์ (Crain-Gully, Denys Ita, Sr, 2003 pp. 225-A) ได้ศึกษาสำรวจลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทางศาสนาชาวอเมริกันที่มีเชื้อสายแอฟริกัน ในบริเวณชายหาดซานฟรานซิสโก (แคลิฟอร์เนีย) โดยใช้การสังเกต และสัมภาษณ์ พบว่า ลักษณะพิเศษของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำทางศาสนาชาวอเมริกันที่มีเชื้อสายแอฟริกันที่มีอิทธิพลในด้านต่าง ๆ คือ 1) มีการตั้งกฎเกณฑ์เกี่ยวกับผู้นำและองค์การ ตัวอย่างขึ้นในบริเวณโบสถ์ 2) มีการกำหนดกรอบหน้าที่และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้นำขึ้น และ 3) ชนิดของภาวะผู้นำ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการพัฒนาและการเจริญเติบโตของชุมชนบริเวณโบสถ์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 6 องค์ประกอบคือ

- 1) ด้านเป้าหมายของทีม เป็นสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมมาร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน
- 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร เป็นการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร หรือคำสั่ง จากหัวหน้าทีมไปยังลูกทีม ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้ การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย โดยการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีหัวหน้าทีมที่สื่อสารชัดเจน ข้อมูลที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ลูกทีมที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของหัวหน้าทีมได้อย่างถูกต้องตรงตามความต้องการ
- 3) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคลากรในองค์กร หรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล

ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 4) ด้านการยอมรับนับถือ เป็นการยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ความรู้สึก เคารพบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟังและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคลากรในโรงเรียนทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกรมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน และ 6) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นการแสดงความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือใต่ที่บุคลากรในโรงเรียนมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนผู้วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล ได้แก่ 1) ด้านการบริหารวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป ให้เกิดประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความเข้าใจในขอบข่ายงาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแม้กระทั่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแต่ละฝ่ายเป็นอย่างดี เพราะงานบางประเภทมีผลกระทบถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นกับหน่วยงานราชการได้ และในแต่ละฝ่ายงานมีระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เช่น การบริหารงานวิชาการมีหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารประกอบการวัดผลประเมินผล เอกสารประกอบการคัดเลือกหนังสือ การบริหารงานงบประมาณ กำหนดพระราชบัญญัติเกี่ยวกับการพัสดุ การบริหารทั่วไปมีระเบียบเกี่ยวกับระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การบริหารงานบุคคลมีระบบเกี่ยวกับข้อมูลบุคคล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแต่ละคนมีความจำเป็นต้องศึกษาระเบียบ ขั้นตอนของการดำเนินงาน ให้มีความรู้อย่างกระจ่างชัด และปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นก็จะลดน้อยลง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้วิจัยค้นพบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง นั่นหมายความว่า การทำงานเป็นทีมส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น หากทีมงานมีระบบในการทำงานเป็นทีมย่อมจะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้นตามด้วย แต่ถ้าบุคลากรในโรงเรียนขาดความเป็นทีมในการทำงาน ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำลงได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้แบ่งขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 1 การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

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 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 54 คน
และครูผู้สอน จำนวน 1,095 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,106 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน
และครูผู้สอน จำนวน 721 คน

นำเสนอดังตาราง 3 – 4 ตามลำดับ

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง

โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

อำเภอ	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่	รวมทั้งหมด
1. เมืองนครพนม	4	1	2	7
2. ปลาปาก	4	2	-	6
3. ธาตุพนม	4	1	1	6
4. เรณูนคร	1	-	1	2
5. นาแก	3	1	1	5
6. วังยาง	2	-	-	2

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่	รวมทั้งหมด
7. ทาอุเทน	4	2	-	6
8. บานแพง	2	1	-	3
9. ศรีสงคราม	5	1	-	6
10. นาหว้า	4	1	-	5
11. โพนสวรรค์	1	1	-	2
12. นาทม	1	1	-	2
13. เมืองมุกดาหาร	6	4	1	11
14. นิคมคำสร้อย	4	1	-	5
15. ดอนตาล	2	1	-	3
16. ดงหลวง	1	1	-	2
17. คำชะอี	4	1	-	5
18. หวานใหญ่	1	-	-	1
19. หนองสูง	2	1	-	3

ตาราง 4 จำนวนประชากรผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด
ของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

อำเภอ	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			รวมทั้งสิ้น
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	
1. เมืองนครพนม	4	111	115	1	37	38	2	301	303	456
2. ปลาปาก	4	85	89	2	95	97	-	-	-	186
3. ธาตุพนม	4	77	81	1	29	30	1	122	123	234
4. เวียงนคร	1	22	23	-	-	-	1	10 9	110	133
5. นาแก	3	62	65	1	59	60	1	119	120	245
6. วังยาง	2	34	36	-	-	-	-	-	-	36
7. ท่าอุเทน	4	77	81	2	127	129	-	-	-	210
8. บ้านแพง	2	34	36	1	60	61	-	-	-	97
9. ศรีสงคราม	5	102	107	1	88	89	-	-	-	196
10. นาหว้า	3	47	50	1	58	59	-	-	-	109
11. โพนสวรรค์	1	30	31	1	48	49	-	-	-	80
12. นาทม	1	17	18	1	36	37	-	-	-	55
13. เมืองมุกดาหาร	6	139	145	4	230	234	1	70	71	450
14. นิคมคำสร้อย	4	74	78	1	51	52	-	-	-	130
15. ดอนตาล	2	49	51	1	50	51	-	-	-	102
16. ดงหลวง	1	16	17	1	49	50	-	-	-	67
17. คำชะอี	4	75	79	1	42	43	-	-	-	122
18. หวานใหญ่	1	17	18	-	-	-	-	-	-	18
19. หนองสูง	2	27	29	1	47	48	-	-	-	77
รวม	54	1,095	1,149	21	1,106	1,127	6	721	727	3,003

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 406 คน แยกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอน จำนวน 340 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำ โดยอาศัยตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) และใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 45 – 48) โดยดำเนินการเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังนี้

1.2.1 เปิดตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 37 – 43) แยกตามกรอบของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 406 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 66 คน และครูผู้สอนจำนวน 340 คน

1.2.2 ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 47 – 48) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ตามสัดส่วนของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 45 – 46) โดยการจับสลากซึ่งจำแนกได้ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก โดยกำหนดเป็น 1 : 4 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 44 คน และครูผู้สอน จำนวน 176 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง โดยกำหนดเป็น 1 : 7 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 17 คน และครูผู้สอน จำนวน 119 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยกำหนดเป็น 1 : 9 จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 45 คน

นำเสนอดังตาราง 5 – 8 ตามลำดับ

ตาราง 5 จำนวนโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
และจำนวนโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำแนกตามขนาดและอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่		รวมโรงเรียนทั้งหมด	รวมจำนวน รร. ที่สุ่มได้
	จำนวนโรงเรียน	จำนวน รร. ที่สุ่มได้	จำนวนโรงเรียน	จำนวน รร. ที่สุ่มได้	จำนวนโรงเรียน	จำนวน รร. ที่สุ่มได้		
1. เมืองนครพนม	4	3	1	1	2	1	7	5
2. ปลาปาก	4	3	2	1	-	-	6	4
3. ธาตุพนม	4	3	1	1	1	1	6	5
4. เรณูนคร	1	1	-	-	1	1	2	2
5. นาแก	3	2	1	1	1	1	5	4
6. วังยาง	2	2	-	-	-	-	2	2
7. ท่าอุเทน	4	3	2	1	-	-	6	4
8. บานแพง	2	2	1	1	-	-	3	3
9. ศรีสงคราม	5	4	1	1	-	-	6	5
10. นาหว้า	3	3	1	1	-	-	4	4
11. โพนสวรรค์	1	1	1	1	-	-	2	2
12. นาทม	1	1	1	1	-	-	2	2
13. เมืองมุกดาหาร	6	5	4	2	1	1	11	8
14. นิคมคำสร้อย	4	3	1	1	-	-	5	4
15. ดอนตาล	2	1	1	1	-	-	3	2
16. ดงหลวง	1	1	1	1	-	-	2	2
17. คำชะอี	4	3	1	1	-	-	5	4
18. หวานใหญ่	1	1	-	-	-	-	1	1
19. หนองสูง	2	2	1	1	-	-	3	3
รวม	54	44	21	17	6	5	81	66

ตาราง 6 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
รายอำเภอ โรงเรียนขนาดเล็ก

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. เมืองนครพนม	1. คำเตยอุบลรัตน์	1	4	5
	2. ศรีบัวบานวิทยาคม	1	4	5
	3. วังกระแสวิทยาคม	1	4	5
2. ปลาปาก	4. กุดาไก่อวิทยาคม	1	4	5
	5. ธรรมโฆสิตวิทยา	1	4	5
	6. มหาชัยวิทยาคม	1	4	5
3. ธาตุพนม	7. โพนแพงพิทยาคม	1	4	5
	8. กุดฉิมวิทยาคม	1	4	5
	9. นาถอนพัฒนา	1	4	5
4. เรณูนคร	10. ดงดาวแจ้งพัฒนศึกษา	1	4	5
5. นาแก	11. พระซองสามัคคีวิทยา	1	4	5
	12. หนองบอวิทยานุกูล	1	4	5
6. วังยาง	13. วังยางวิทยาคม	1	4	5
	14. หนองโพธิ์พิทยาคม	1	4	5
7. ท่าอุเทน	15. ไชยบุรีวิทยาคม	1	4	5
	16. ทาจำปาวิทยา	1	4	5
	17. เชียงยืนวิทยา	1	4	5
8. บ้านแพง	18. ภูลังกาพิทยาคม	1	4	5
	19. หนองแวงวิทยานุกูล	1	4	5

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
9. ศรีสงคราม	20. สามผงวิทยาคม	1	4	5
	21. สอนิราษฎร์วิทยา	1	4	5
	22. นาเดื่อพิทยาคม	1	4	5
	23. บ้านข่าพิทยาคม	1	4	5
10. นาหว้า	24. นางิ้วราษฎร์รังสรรค์	1	4	5
	25. ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	4	5
	26. อุดมพัฒนศึกษา	1	4	5
11. โพนสวรรค์	27. ค้อวิทยาคม	1	4	5
12. นาทม	28. หนองชนพิทยาคม	1	4	5
13. เมืองมุกดาหาร	29. นาโสกวิทยาคาร	1	4	5
	30. คำป่าหลายสรรพวิทย	1	4	5
	31. ดงเย็นวิทยาคม	1	4	5
	32. นาวาราชกิจพิทยานุสรณ์	1	4	5
	33. เมืองมุกวิทยาคม	1	4	5
14. นิคมคำสร้อย	34. อุดมวิทย	1	4	5
	35. ร่มเกล้าพิทยาสรรค์	1	4	5
	36. แวงใหญ่พิทยาสรรค์	1	4	5
15. ดอนตาล	37. ผาเทิบวิทยา	1	4	5
16. ดงหลวง	38. กกตุมประชาสรรค์ รัชมังคลาภิเษก	1	4	5

ตาราง 6 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
คำชะอี	39. คำบกวิทยาคาร	1	4	5
	40. ชัยปัญญาวิทยานุสรณ์	1	4	5
	41. คำชะอีพิทยาคม	1	4	5
18. หวานใหญ่	42. หวานใหญ่วิทยา	1	4	5
หนองสูง	43. พลังราษฎร์พิทยาสรรพ์	1	4	5
	44. หนองแวงพิทยาคม	1	4	5
รวม		44	176	220

ตาราง 7 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
รายอำเภอ โรงเรียนขนาดกลาง

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. เมืองนครพนม	1. บานผึ้งพิทยาคม	1	7	8
2. ปลาปาก	2. ปลาปากวิทยา	1	7	8
3. ธาตุพนม	3. อุ่มเหมาประชาสรรค์	1	7	8
4. นาแก	4. นาแกพิทยาคม	1	7	8
5. ทาอุเทน	5. พะทวยพิทยาคม	1	7	8

ตาราง 7 (ต่อ)

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
6. บ้านแพง	6. บ้านแพงพิทยาคม	1	7	8
7. ศรีสงคราม	7. สหราษฎร์รังสฤษดิ์	1	7	8
8. นาหว้า	8. นาหว้าพิทยาคม	1	7	8
9. โพนสวรรค์	9. โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	1	7	8
10. นาทม	10. นาทมวิทยา	1	7	8
11. เมืองมุกดาหาร	11. ฟิ่งแดดวิทยาคาร	1	7	8
	12. มุกดาวิทยานุกูล	1	7	8
12. นิคมคำสร้อย	13. คำสร้อยพิทยาสรรค์	1	7	8
13. ดอนตาล	14. ดอนตาลวิทยา	1	7	8
14. ดงหลวง	15. ดงหลวงวิทยา	1	7	8
15. คำชะอี	16. คำชะอีวิทยาคาร	1	7	8
16. หนองสูง	17. หนองสูงสามัคคีวิทยา	1	7	8
รวม		17	119	136

ตาราง 8 รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
รายอำเภอ โรงเรียนขนาดใหญ่

อำเภอ	ชื่อโรงเรียน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. เมืองนครพนม	1. นครพนมวิทยาคม	1	9	10
2. ธาตุพนม	2. ธาตุพนม	1	9	10
3. เรณูนคร	3. เรณูนครวิทยานุกูล	1	9	10
4. นาแก	4. นาแกสามัคคีวิทยา	1	9	10
5. เมืองมุกดาหาร	5. มุกดาหาร	1	9	10
	รวม	5	45	50

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็น
เครื่องมือในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถาม
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ซึ่งมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจ
รายการ (Check list) โดยการสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการทำงานเป็นที่มอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดวิธีคิดของลิเคอร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 107) แบ่งเป็นระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในน้อยที่สุด

การแปลความหมายใช้เกณฑ์ของการแปลความหมายของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 170) ดังนี้

- 4.51 – 5.00 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นที่ม / ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 – 4.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นที่ม / ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมาก
- 2.51 – 3.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นที่ม / ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 – 2.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นที่ม / ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง ระดับการทำงานเป็นที่ม /

ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาในตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาประมวลเป็นองค์ความรู้และนำมาสร้างเป็นนิยามตัวแปร

2.2.3 นำตัวบ่งชี้หรือตัววัดคุณภาพในนิยามตัวแปรมาสร้างเป็นแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา

2.2.4 ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังนี้

2.2.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.3 นายยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล ศึกษานิเทศก์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.2.4.4 ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

2.2.4.5 นายวชิระ ปะทะดี ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ต่อแบบสอบถาม มีค่าระหว่าง 0.8 – 1.0

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง

2.2.6 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่พัฒนา แก้ไขสมบูรณ์แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 5 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 50 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) โดยแบบสอบถามด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.38 – 0.79 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามด้านประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34 – 0.81 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

2.2.8 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

2.2.9 จัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาค้นคว้า โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 406 คน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

3.2 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

3.3 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไป

ลงรหัส

3.4 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม

สำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

4.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 133)

ค่าเฉลี่ย	ระดับค่าเฉลี่ย
4.51 – 5.00	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน วิเคราะห์การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples

4.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.6 กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

4.7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) โดยมีเกณฑ์การแปลความหมาย พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปอาจใช้เกณฑ์ ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998, p. 118)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
.71 – .90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.51 – .70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
.31 – .50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
.00 – .30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

4.8 การหาอำนาจพยากรณ์ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณชนิดการวิเคราะห์ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

5.2.1 การวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

โดยใช้สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)

5.2.2 การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตร

สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach'Alpha-Coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

5.3.1 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 การทำงานเป็นทีม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.3 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

5.3.4 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

5.3.5 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 การทำงานเป็นทีม

และประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้การหาค่า สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.3.6 การทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 6 การทำงานเป็นทีมอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มีความสัมพันธ์ทางบวก ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการคัดเลือกระดับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ นำเอาผลการวิเคราะห์ด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมน้อยกว่า ค่าเฉลี่ยรวม และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาสร้างแบบสัมภาษณ์หาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 มาร่างเป็นแนวทางการพัฒนา และนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาให้ความเห็นชอบ และสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล คศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
4. ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
5. นายวชิระ ปะทะดี ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

6. นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
7. นายยอดชาย พอหลอน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
8. นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
9. นางรุ่งนภา ตรีไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนค้อวิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล
10. นางพรรณี ฤชากุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านข้าพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
S	แทน การทำงานเป็นทีม
E	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน
a	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
S_1	แทน การทำงานเป็นทีมด้านเป้าหมายของทีม
S_2	แทน การทำงานเป็นทีมด้านการติดต่อสื่อสาร
S_3	แทน การทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
S_4	แทน การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือ
S_5	แทน การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วม
S_6	แทน การทำงานเป็นทีมด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
E_1	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ
E_2	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ
E_3	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล
E_4	แทน ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนด้านการบริหารทั่วไป
Y'	แทน การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน ที่ต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 8 หาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 จำนวน 406 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 406 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 406 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอ ตามลำดับ ดังนี้

**ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์
ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน**

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และวิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ
สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ที่	สถานภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน	66	16.26
	1.2 ครูผู้สอน	340	83.74
	รวม	406	100.00
2	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	2.1 น้อยกว่า 5 ปี	129	31.77
	2.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	142	34.98
	2.3 มากกว่า 10 ปี	135	33.25
	รวม	406	100.00
3	ขนาดของโรงเรียน		
	3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	220	54.19
	3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	136	33.50
	3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	50	12.31
	รวม	406	100.00

จากตาราง 9 ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.26 และครูผู้สอน จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 83.74

ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 31.77
 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 34.98
 และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25
 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 54.19 ปฏิบัติหน้าที่
 ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 136 คนคิดเป็นร้อยละ 33.50 และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
 ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31

**ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน**

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
 โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 10 - 16

ตาราง 10 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 และครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านเป้าหมายของทีม	4.23	0.70	มาก
2	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.22	0.64	มาก
3	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.28	0.82	มาก
4	ด้านการยอมรับนับถือ	4.27	0.77	มาก
5	ด้านการมีส่วนร่วม	4.34	0.52	มาก
6	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.37	0.56	มาก
	รวม	4.28	0.61	มาก

ตาราง 10 การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.34$) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 11 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านเป้าหมายของทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านเป้าหมายของทีม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครู อย่างชัดเจน	4.42	0.65	มาก
2	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนด ตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.35	0.68	มาก
3	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดแนวทาง และวัตถุประสงค์ การทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.27	0.67	มาก
4	ผู้บริหารและครูถ่ายทอดความรู้สึกต่อกัน อย่างตรงไปตรงมา	4.05	0.97	มาก
5	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อ หาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	4.23	1.02	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็น ของทุกคน	4.08	1.02	มาก
7	ครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่า ส่วนตัว	4.17	0.83	มาก
รวม		4.23	0.70	มาก

จากตาราง 11 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านเป้าหมายของทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารกำหนด
บทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน
($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงาน
และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$) และผู้บริหารและครูมีการกำหนดแนวทาง
และวัตถุประสงค์ การทำงานที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน
ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.27$)

ตาราง 12 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง	4.31	0.68	มาก
2	ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็น ที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	4.30	0.84	มาก
3	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการ ที่หลากหลาย	4.21	0.83	มาก
4	ผู้บริหารและครูมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลาย กับบุคคลนอกหน่วยงาน	4.24	0.67	มาก
5	ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ในการปฏิบัติงาน	4.16	0.80	มาก
6	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	4.25	0.81	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
7	ครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจ ข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	4.16	0.86	มาก
8	ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน	4.22	0.67	มาก
9	ครูมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.81	มาก
10	ครูมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ในโรงเรียน	4.23	0.62	มาก
รวม		4.22	0.64	มาก

จากตาราง 12 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.31$) ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.30$) และครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 13 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน	4.35	0.81	มาก
2	ครูให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.24	0.86	มาก
3	ครูทำงานรวมกันอย่างมีความสุข	4.30	0.99	มาก
4	ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.23	0.86	มาก
รวม		4.28	0.82	มาก

จากตาราง 13 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน
($\bar{X} = 4.35$) ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.30$) และครูให้การสนับสนุนเกื้อกูล
ซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 14 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ด้านการยอมรับนับถือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ของกันและกันด้วยความจริงใจ	4.28	0.84	มาก
2	ครูมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญ ในการทำงาน	4.28	0.83	มาก
3	ครูเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน	4.34	0.86	มาก
4	ครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.31	0.87	มาก
5	ครูให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.23	0.84	มาก
6	ครูยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ	4.15	0.84	มาก
7	ครูมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถทำงาน ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้	4.32	0.83	มาก
	รวม	4.27	0.77	มาก

จากตาราง 14 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการยอมรับนับถือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูเคารพในบทบาทหน้าที่ของกัน

และกัน ($\bar{X} = 4.34$) ครูมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.32$) และครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 15 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูมีส่วนในความภาคภูมิใจในผลงาน ของโรงเรียน	4.40	0.57	มาก
2	ครูช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ	4.36	0.67	มาก
3	ครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถ อย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.37	0.72	มาก
4	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.37	0.59	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน มีส่วนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.42	0.56	มาก
6	ครูช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.20	0.94	มาก
7	ผู้บริหารร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู	4.23	0.70	มาก
	รวม	4.34	0.52	มาก

จากตาราง 15 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.42$) ครูมีส่วนในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$) และครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 16 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ จากผู้บริหารอยู่เสมอ	4.46	0.61	มาก
2	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.40	0.62	มาก
3	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ด้วยตนเอง	4.42	0.63	มาก
4	ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงาน ความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น	4.38	0.62	มาก
5	ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูล ในการพัฒนาการศึกษา	4.32	0.67	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดง ความคิดเห็นและแสดงความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	4.38	0.77	มาก
7	ผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป	4.23	0.93	มาก
รวม		4.37	0.56	มาก

จากตาราง 16 ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ จากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.46$) ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.42$) และครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.40$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 17 - 21

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ประสิทธิผลของโรงเรียน	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.24	0.56	มาก
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.28	0.52	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.30	0.58	มาก
4	ด้านการบริหารทั่วไป	4.28	0.54	มาก
	รวม	4.28	0.53	มาก

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.30$) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการบริหารทั่วไป ($\bar{X} = 4.28$) และด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	การดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา	4.20	0.78	มาก
2	การวางแผนงานวิชาการ มีการเตรียมการล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงาน อย่างชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และทรัพยากรที่ใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงาน	4.29	0.71	มาก
3	กระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติ ด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำ ความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้	4.31	0.65	มาก
4	การพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์หลักสูตร สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการ ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหา สาระของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลาง	4.35	0.77	มาก
5	แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุม สาระ ครอบคลุมชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของนักเรียน	4.32	0.63	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
6	การวัดผลประเมินผล มีระเบียบและแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจน เครื่องมือและวิธีการวัดผลประเมิน ที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้	4.29	0.76	มาก
7	การวิจัยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา การศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสาร งานวิจัยที่หลากหลาย	4.16	0.82	มาก
8	แหล่งเรียนรู้มีทะเบียนทั้งภายในภายนอก แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และชุมชนใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้	4.17	0.73	มาก
9	ดำเนินการนิเทศ โดยมีแผนการนิเทศ ประเมินผล การนิเทศที่หลากหลาย และนำผลการนิเทศมาใช้ วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรค	4.23	0.74	มาก
10	การแนะแนวใช้กระบวนการที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผลการทำงานแนะแนว และนำผลจาก การแนะแนวมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียน	4.23	0.75	มาก
11	การประกันคุณภาพ มีแผนการดำเนินงานประกัน คุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูล มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพ	4.26	0.63	มาก
12	การพัฒนาชุมชนด้านวิชาชีพ มีวิธีการ เทคนิค และทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของประชาชนในชุมชน	4.17	0.73	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
13	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.26	0.64	มาก
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.08	0.74	มาก
15	ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.30	0.76	มาก
16	การสำรวจความต้องการหนังสือเรียน ดำเนินการคัดเลือก จัดหาแบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจเหมาะสมกับวัยและความสามารถของนักเรียน	4.29	0.72	มาก
17	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีคณะกรรมการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.71	มาก
รวม		4.24	0.56	มาก

จากตาราง 18 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์หลักสูตร สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาสาระ

ของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง ($\bar{X} = 4.35$) แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครบทุกสาระ ครบทุกชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของนักเรียน ($\bar{X} = 4.32$) และกระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	การจัดทำและเสนองบประมาณ มีการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ	4.38	0.63	มาก
2	การบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และมีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.27	0.70	มาก
3	การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานตามขั้นตอน และมีการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.26	0.65	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
4	การจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากร มีการจัดหารายได้และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา	4.18	0.64	มาก
5	การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือมปีให้เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.19	0.63	มาก
6	การจัดทำบัญชีการเงินถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน และมีการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน	4.31	0.66	มาก
7	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีการหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ	4.33	0.65	มาก
รวม		4.28	0.52	มาก

จากตาราง 19 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดทำและเสนองบประมาณ มีการวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา

จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอ
 ของงบประมาณ ($\bar{X} = 4.38$) การจัดทำระบบฐานข้อมูลลึนทร์พย์ของสถานศึกษา มีการหา
 พัสดู การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมาย
 ที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดู ($\bar{X} = 4.33$)
 และการจัดทำบัญชีการเงินถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงานการเงิน
 และงบการเงิน และมีการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
 ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 22 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
 และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ล่วงหน้า และมีการกำหนดวิธีการที่จะได้มา ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ	4.44	0.69	มาก
2	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรง ตามงาน ดำเนินการสรรหาเป็นไป ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และดำเนินการสรรหาเป็นตามกฎหมาย กำหนด	4.38	0.70	มาก
3	ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากร มีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษา ดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ในการทำงานอันส่งผล ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.25	0.64	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
4	การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่รัฐหรือหน่วยงานองค์การจัดให้ บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.21	0.81	มาก
5	การประเมินผลงานของบุคลากร ปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.26	0.71	มาก
6	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ และการไล่ออก ดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนด	4.29	0.70	มาก
รวม		4.30	0.58	มาก

จากตาราง 20 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้า และมีการกำหนดวิธีการที่จะได้มา ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ ($\bar{X} = 4.44$) การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถตรงตามงาน ดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และดำเนินการสรรหาเป็นตามกฎหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.38$) และการดำเนินการ เกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ และการไล่ออก ดำเนินการ เป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และดำเนินการตามกฎหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 ด้านการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

ข้อที่	ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติภารกิจ	4.33	0.62	มาก
2	ระบบการประสานงานและเครือข่าย การศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และมีแผน หรือโครงการสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเครือข่าย	4.27	0.75	มาก
3	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด การวัด และประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน	4.32	0.71	มาก
4	การนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.14	0.77	มาก
5	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหาร ให้ประสิทธิภาพ	4.25	0.80	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
6	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้าง เครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน และนำ ผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา มาตรฐาน	4.28	0.71	มาก
7	การสำรวจข้อมูลทางเทคโนโลยี วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนา นวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และมีการ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.31	0.67	มาก
8	การดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ การมอบ อำนาจหน้าที่งาน การประชุมภายใน สถานศึกษา ยานพาหนะ ดำเนิน อย่างเป็นระบบ	4.46	0.61	มาก
9	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการวางแผน การบำรุง ดูแลและพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	4.27	0.77	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
10	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการเสนอข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่	4.33	0.66	มาก
11	การรับนักเรียน มีการประสานงาน การดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการ การศึกษา กำหนดแผนการรับนักเรียน สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียน	4.21	0.67	มาก
12	การดำเนินการการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาผ่านการเห็นชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการเป็นตามระเบียบขั้นตอน	4.27	0.70	มาก
13	การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย มีการดำเนินการจัดการศึกษา ประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือ และมีการติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงาน	4.20	0.66	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
14	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ วางแผนระบบการใช้ ทรัพยากร ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานการระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา	4.27	0.69	มาก
15	การพัฒนาศึกษา มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย การดำเนินงานพัฒนาศึกษา ดำเนินการอย่างความปลอดภัย และประเมินผลการจัดกิจกรรมพัฒนาศึกษา	4.28	0.69	มาก
16	งานกิจการนักเรียน มีการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม กิจกรรม ส่งเสริมประสบการณ์จริง และประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไข	4.40	0.63	มาก
17	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีการ สำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสาร ข้อมูล วางแผนการประชาสัมพันธ์ พัฒนา บุคลากร และมีการติดตามประเมินผลการ ประชาสัมพันธ์	4.33	0.70	มาก
18	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการ จัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา	4.30	0.70	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการบริหารทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
19	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานประสานงานกับเขตพื้นที่ แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ และมีการติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน	4.27	0.67	มาก
20	การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและการรายงานเป็นปัจจุบัน	4.31	0.67	มาก
21	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และประเมินผล และรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน	4.17	0.57	มาก
22	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน มีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน	4.24	0.69	มาก
รวม		4.28	0.54	มาก

จากตาราง 21 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ การมอบอำนาจหน้าที่งาน การประชุม ภายในสถานศึกษา ยานพาหนะ ดำเนินอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.46$) งานกิจการนักเรียน มีการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียน ได้มีส่วนร่วม กิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์จริง และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข ($\bar{X} = 4.40$) และระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติภารกิจ ($\bar{X} = 4.33$)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ดังตาราง 22 - 26

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่ต่างกัน

การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหารโรงเรียน (66 คน)		ครูผู้สอน (340 คน)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ดานเป้าหมายของทีม	4.44	0.55	4.18	0.72	3.28**	0.00
2. ดานการติดต่อสื่อสาร	4.51	0.42	4.17	0.66	5.51**	0.00

ตาราง 22 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหารโรงเรียน (66 คน)		ครูผู้สอน (340 คน)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.55	0.52	4.23	0.86	4.10**	0.00
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.55	0.53	4.22	0.79	4.22**	0.00
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.61	0.38	4.28	0.53	5.91**	0.00
6. ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	4.58	0.44	4.33	0.57	3.97**	0.00
โดยรวม	4.54	0.42	4.23	0.63	4.92**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อการ
ทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สูงกว่าครูผู้สอน

ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่ต่างกัน

การทำงานเป็นทีม	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเป้าหมาย ของทีม	ระดับกลุ่ม	7.677	2	3.839	8.166**	.000
	ภายในกลุ่ม	189.448	403	.470		
	รวม	197.125	405			

ตาราง 23 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ระดับกลุ่ม	9.077	2	4.539	11.847**	.000
	ภายในกลุ่ม	154.389	403	.383		
	รวม	163.466	405			
3. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์	ระดับกลุ่ม	8.357	2	4.178	6.385**	.002
	ภายในกลุ่ม	263.711	403	.654		
	รวม	272.068	405			
4. ด้านการยอมรับ นับถือ	ระดับกลุ่ม	9.637	2	4.819	8.527**	.000
	ภายในกลุ่ม	227.735	403	.565		
	รวม	237.373	405			
5. ด้านการมี ส่วนร่วม	ระดับกลุ่ม	4.185	2	2.093	8.063**	.000
	ภายในกลุ่ม	104.591	403	.260		
	รวม	108.776	405			
6. ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	ระดับกลุ่ม	4.403	2	2.202	7.236**	.001
	ภายในกลุ่ม	122.627	403	.304		
	รวม	127.030	405			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	6.317	2	3.158	8.907**	.000
	ภายในกลุ่ม	142.912	403	.355		
	รวม	149.228	405			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยการใช่วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับ
การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 โดยวิธีการทดสอบ ของเชฟเฟ (Scheffe)

รายการ	ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
			5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี
			4.03	4.35	4.29
ด้านเป้าหมาย ของทีม	น้อยกว่า 5 ปี	4.03	-	-0.32**	-0.26**
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.35	-	-	0.06
	มากกว่า 10 ปี	4.29	-	-	-
ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	\bar{X}		4.01	4.35	4.29
	น้อยกว่า 5 ปี	4.01	-	-0.35**	-0.28**
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.35	-	-	0.07
	มากกว่า 10 ปี	4.29	-	-	-
ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์	\bar{X}		4.09	4.30	4.44
	น้อยกว่า 5 ปี	4.09	-	-0.22	-0.35**
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.30	-	-	-0.14
	มากกว่า 10 ปี	4.44	-	-	-
ด้านการยอมรับ นับถือ	\bar{X}		4.05	4.34	4.41
	น้อยกว่า 5 ปี	4.05	-	-0.29**	-0.36**
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.34	-	-	-0.07
	มากกว่า 10 ปี	4.41	-	-	-
ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}		4.20	4.36	4.44
	น้อยกว่า 5 ปี	4.20	-	-0.16*	0.25**
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.36	-	-	-0.09
	มากกว่า 10 ปี	4.44	-	-	-

ตาราง 24 (ต่อ)

รายการ	ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
			5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี
			4.24	4.50	4.36
ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	น้อยกว่า 5 ปี	4.24	-	-0.26**	-0.12
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.50	-	-	0.14
	มากกว่า 10 ปี	4.36	-	-	-
โดยรวม		\bar{X}	4.10	4.36	4.37
	น้อยกว่า 5 ปี	4.10	-	-0.27**	-0.27**
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.36	-	-	0.01
	มากกว่า 10 ปี	4.37	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการทำงานเป็นทีมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 สูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5

ตาราง 25 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่ต่างกัน

การทำงานเป็นทีม	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านเป้าหมาย ของทีม	ระดับกลุ่ม	7.940	2	3.970	8.457**	.000
	ภายในกลุ่ม	189.185	403	.469		
	รวม	197.125	405			
2. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร	ระดับกลุ่ม	5.035	2	2.517	6.403**	.002
	ภายในกลุ่ม	158.431	403	.393		
	รวม	163.466	405			
3. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์	ระดับกลุ่ม	5.442	2	2.721	4.113*	.017
	ภายในกลุ่ม	266.626	403	.662		
	รวม	272.068	405			
4. ด้านการยอมรับ นับถือ	ระดับกลุ่ม	1.305	2	.652	1.113	.329
	ภายในกลุ่ม	236.068	403	.586		
	รวม	237.373	405			
5. ด้านการมี ส่วนรวม	ระดับกลุ่ม	4.140	2	2.070	7.972**	.000
	ภายในกลุ่ม	104.636	403	.260		
	รวม	108.776	405			

ตาราง 25 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
6. ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	ระดับกลุ่ม	4.186	2	2.093	6.867**	.001
	ภายในกลุ่ม	122.844	403	.305		
	รวม	127.030	405			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	3.982	2	1.991	5.525**	.004
	ภายในกลุ่ม	145.246	403	.360		
	รวม	149.228	405			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีต่อการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการ มีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยการใช่วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการทดสอบของเชฟเฟ่ (Scheffe)

รายการ	ขนาดของโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียน	โรงเรียน	โรงเรียน
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
			4.21	4.12	4.58
ด้านเป้าหมายของทีม	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.21	-	.088	-.374**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.12	-	-	-.462**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.58	-	-	-
ด้านการติดต่อสื่อสาร	\bar{X}		4.14	4.25	4.49
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.14	-	.110	-.345**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.25	-	-	-.235
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.49	-	-	-
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	\bar{X}		4.22	4.26	4.59
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.22	-	-.041	-.363*
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.26	-	-	-.322
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.59	-	-	-
ด้านการมีส่วนร่วม	\bar{X}		4.29	4.31	4.60
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.29	-	-.026	-.315**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.31	-	-	-.289**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.60	-	-	-
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	\bar{X}		4.20	4.36	4.44
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.38	-	.104	-.233*
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.27	-	-	-.338**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.61	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

รายการ	ขนาด ของโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
			4.25	4.25	4.55
โดยรวม	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.25	-	-.001	-.301**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.25	-	-	-.302**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.55	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นต่อระดับการทำงานเป็นทีมสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านเป้าหมายของทีมนั้น ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง

ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน ดังตาราง 27 - 31

ตาราง 27 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่ต่างกัน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.38	0.46	4.22	0.58	2.50**	0.01
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.39	0.51	4.25	0.52	2.06*	0.04
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.50	0.45	4.27	0.60	3.72**	0.00
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.49	0.44	4.24	0.55	3.97**	0.00
โดยรวม	4.44	0.43	4.24	0.54	3.26**	0.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน

สูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริหารงานงบประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สูงกว่าครูผู้สอน

ตาราง 28 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

ประสิทธิผล ของโรงเรียน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหาร งานวิชาการ	ระดับกลุ่ม	4.324	2	2.162	7.007**	.001
	ภายในกลุ่ม	124.358	403	.309		
	รวม	128.682	405			
2. การบริหาร งานงบประมาณ	ระดับกลุ่ม	.270	2	.135	.501	.606
	ภายในกลุ่ม	108.548	403	.269		
	รวม	108.818	405			
3. การบริหาร งานบุคคล	ระดับกลุ่ม	.986	2	.493	1.467	.232
	ภายในกลุ่ม	135.382	403	.336		
	รวม	136.368	405			
4. การบริหารทั่วไป	ระดับกลุ่ม	1.386	2	.693	2.403	.092
	ภายในกลุ่ม	116.228	403	.288		
	รวม	117.614	405			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	1.200	2	.600	2.181	.114
	ภายในกลุ่ม	110.849	403	.275		
	รวม	112.049	405			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านที่เหลือไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยการใช่วิธีการทดสอบของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการทดสอบ ของเชฟเฟ (Scheffe)

รายการ	ประสบการณ์ ในการทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	ตั้งแต่	มากกว่า
			5 ปี	5 - 10 ปี	10 ปี
			4.19	4.38	4.15
การบริหาร งานวิชาการ	น้อยกว่า 5 ปี	4.19	-	.195*	-.038
	ตั้งแต่ 5 - 10 ปี	4.38	-	-	-.232**
	มากกว่า 10 ปี	4.15	-	-	-

จากตาราง 29 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นต่อสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี

ตาราง 30 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน

ประสิทธิผล ของโรงเรียน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การบริหาร งานวิชาการ	ระดับกลุ่ม	6.909	2	3.455	11.433**	.000
	ภายในกลุ่ม	121.773	403	.302		
	รวม	128.682	405			
2. การบริหาร งานงบประมาณ	ระดับกลุ่ม	6.316	2	3.158	12.417**	.000
	ภายในกลุ่ม	102.501	403	.254		
	รวม	108.818	405			
3. การบริหาร งานบุคคล	ระดับกลุ่ม	5.140	2	2.570	7.893**	.000
	ภายในกลุ่ม	131.227	403	.326		
	รวม	136.368	405			
4. การบริหารทั่วไป	ระดับกลุ่ม	5.846	2	2.923	10.540**	.000
	ภายในกลุ่ม	111.768	403	.277		
	รวม	117.614	405			
โดยรวม	ระดับกลุ่ม	6.022	2	3.011	11.444**	.000
	ภายในกลุ่ม	106.027	403	.263		
	รวม	112.049	405			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่มีต่อระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์รายคู่ โดยการใช่วิธีการทดสอบ
ของเชฟเฟ่ (Scheffe) ดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน ที่มีต่อระดับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยวิธีการทดสอบ ของเชฟเฟ่ (Scheffe)

รายการ	ขนาด ของโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
			4.18	4.23	4.59
การบริหาร งานวิชาการ	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.18	-	.049	.410**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.23	-	-	.361**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.59	-	-	-
การบริหาร งานงบประมาณ	\bar{X}		4.22	4.25	4.61
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.22	-	.037	.390**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.25	-	-	.354**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.61	-	-	-
การบริหาร งานบุคคล	\bar{X}		4.22	4.26	4.59
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.22	-	.017	.348**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.26	-	-	.331**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.59	-	-	-
การบริหารทั่วไป	\bar{X}		4.22	4.27	4.60
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.22	-	.052	.378**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.27	-	-	.326**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.60	-	-	-
โดยรวม	\bar{X}		4.22	4.25	4.60
	โรงเรียนขนาดเล็ก	4.22	-	.038	.381**
	โรงเรียนขนาดกลาง	4.25	-	-	.343**
	โรงเรียนขนาดใหญ่	4.60	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 นำเสนอตั้งตาราง 32

ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 22 โดยรวมและรายด้าน

ตัวแปร	S	S ₁	S ₂	S ₃	S ₄	S ₅	S ₆	E	E ₁	E ₂	E ₃	E ₄
S	1.000											
S ₁	.890**	1.000										
S ₂	.945**	.886**	1.000									
S ₃	.936**	.761**	.851**	1.000								
S ₄	.936**	.761**	.846**	.908**	1.000							
S ₅	.897**	.709**	.796**	.834**	.832**	1.000						
S ₆	.843**	.728**	.768**	.697**	.714**	.763**	1.000					
E	.848**	.753**	.823**	.714**	.736**	.815**	.838**	1.000				
E ₁	.798**	.703**	.780**	.661**	.691**	.747**	.826**	.959**	1.000			
E ₂	.776**	.665**	.750**	.643**	.679**	.781**	.773**	.942**	.862**	1.000		
E ₃	.790**	.721**	.756**	.650**	.686**	.755**	.796**	.961**	.897**	.879**	1.000	
E ₄	.880**	.790**	.864**	.777**	.758**	.838**	.807**	.959**	.905**	.868**	.894**	1.000

จากตาราง 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม (S) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (E) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมพบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{SE}) .848 ส่วนการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านเป้าหมายของทีม โดยรวม ($r_{S1E} = 0.753$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม ($r_{S2E} = 0.823$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม ($r_{S3E} = 0.714$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวม ($r_{S4E} = 0.736$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวม ($r_{S5E} = 0.815$) มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวม ($r_{S6E} = 0.838$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมด้วยตนเอง พบว่าทุกคู่ มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการทำงานเป็นทีม (S) ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3) กับด้านการยอมรับนับถือ (S_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .908 ด้านเป้าหมายของทีม (S_1) กับด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เท่ากับ .886 และด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) กับด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3)

มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .851

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้วยกันเอง พบว่าทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรระดับประสิทธิผลของโรงเรียน (E) ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ (E_1) กับด้านการบริหารทั่วไป (E_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .905 ด้านการบริหารงานวิชาการ (E_1) กับด้านการบริหารงานบุคคล (E_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสองคือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .897 ด้านการบริหารงานบุคคล (E_3) กับด้านการบริหารทั่วไป (E_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสามคือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .894 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ (E_1) กับการบริหารงานงบประมาณ (E_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .862

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับระดับประสิทธิผลของโรงเรียนรายด้าน พบว่า ทุกคู่ความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรการทำงานเป็นทีม (S) และระดับประสิทธิผลของโรงเรียน (E) ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) กับด้านการบริหารทั่วไป (E_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .864 ด้านการมีส่วนร่วม (S_5) กับด้านการบริหารทั่วไป (E_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสองคือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .838 และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S_6) กับด้านการบริหารงานวิชาการ (E_1) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสามคือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .826 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3) กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (E_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .643

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีม
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
โดยรวมและรายด้าน ตาราง 33 - 37

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _{est}	β	t	Sig.
1. ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน (S ₆)	.838	.702	.701	.364	.034	.387	10.570**	.000
2. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร (S ₂)	.884	.781	.780	.349	.039	.421	9.041**	.000
3. ด้านการมีส่วนร่วม (S ₅)	.896	.804	.802	.379	.045	.373	8.452**	.000
4. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์ (S ₃)	.902	.814	.812	-.145	.030	-.226	-4.784**	.000

R = .902 R² = .814 Adjusted R² = .812 a = 0.194 SE. _{best Y} = .22786

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ที่นำมาวิเคราะห์
จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S₂) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S₃) ด้านการมีส่วนร่วม
(S₅) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2)
 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .421 รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน
 และกัน (S_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .387 ด้านการมีส่วนร่วม (S_5)
 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .373 และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3)
 มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.226 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกัน
 อธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20
 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22786

สามารถสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22

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

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

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

จากการหาค่าอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม พบว่า
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดต่อสื่อสาร มีการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
 และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้ประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น
 ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้
 ประสิทธิผลของโรงเรียนลดลง

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _{est}	β	t	Sig.
1. ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน (S ₆)	.826	.682	.681	.492	.043	.488	11.482**	.000
2. ด้านการ ติดต่อสื่อสาร (S ₂)	.856	.733	.732	.359	.048	.405	7.482**	.000
3. ด้านการมีส่วนร่วม (S ₅)	.860	.739	.737	.260	.056	.239	4.660**	.000
4. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์ (S ₃)	.866	.749	.747	-.154	.038	-.224	-4.078**	.000

R = .866 R² = .749 Adjusted R² = .747 α = 0.112 S.E. _{best Y} = .28354

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานวิชาการที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานวิชาการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S₂) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S₃) ด้านการมีส่วนร่วม (S₅) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .488 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .405 ด้านการมีส่วนร่วม (S₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .239 และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S₃) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.224 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 74.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ \pm .28354

สามารถสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ

$$Y' = 0.112 + 0.492(S_6) + 0.359(S_2) + 0.260(S_5) - 0.154(S_3)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.488(Z_6) + 0.405(Z_2) + 0.239(Z_5) - 0.224(Z_3)$$

จากการหาค่าอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสาร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการสูงขึ้น ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารงานวิชาการลดลง

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _{est}	β	t	Sig.
1. ด้านการมีส่วนร่วม (S ₅)	.781	.610	.609	.505	.054	.505	9.289**	.000
2. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S ₆)	.828	.686	.684	.305	.042	.330	7.312**	.000
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร (S ₂)	.835	.697	.695	.300	.047	.368	6.427**	.000
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S ₃)	.848	.719	.716	-.203	.037	-.322	-5.534**	.000

R = .848 R² = .719 Adjusted R² = .716 α = 0.356 S.E._{best Y} = .27630

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานงบประมาณ ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3) ด้านการมีส่วนร่วม (S_5) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม (S_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .505 รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .368 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S_6) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .330 และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.322 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน การบริหารงานงบประมาณ ได้ร้อยละ 71.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .27630$

สามารถสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

$$Y' = 0.356 + 0.505(S_5) + 0.305(S_6) + 0.300(S_2) - 0.203(S_3)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.505(Z_5) + 0.330(Z_6) + 0.368(Z_2) - 0.322(Z_3)$$

จากการหาค่าอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานงบประมาณ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสาร และมีการไว้วางใจซึ่งกันและกันที่ติดต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารงานงบประมาณสูงขึ้น ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ติดต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารงานงบประมาณลดลง

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.est	β	t	Sig.
1. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S ₆)	.796	.633	.632	.416	.047	.402	8.764**	.000
2. ด้านการมีส่วนร่วม (S ₅)	.828	.685	.684	.398	.061	.355	6.513**	.000
3. ด้านเป้าหมายของทีม (S ₁)	.839	.704	.702	.125	.048	.150	2.574**	.010
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S ₃)	.843	.711	.708	-.174	.041	-.245	-4.210**	.000
5. ด้านการติดต่อสื่อสาร (S ₂)	.848	.718	.715	.220	.068	.241	3.254**	.001

R = .848 R² = .718 Adjusted R² = .715 a = 0.049 S.E. _{best Y} = .30985

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานบุคคล ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านเป้าหมายของทีม (S₁) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S₂) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S₃) ด้านการมีส่วนร่วม (S₅) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .402 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม (S₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .355 ด้านการติดต่อสื่อสาร (S₂)

มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .241 ด้านเป้าหมายของทีม (S_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .150 และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (S_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.245 ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 71.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .30985$

สามารถสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารงานบุคคล

$$Y' = 0.049 + 0.416(S_6) + 0.398(S_5) + 0.125(S_1) - 0.174(S_3) + 0.220(S_3)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.402(Z_6) + 0.355(Z_5) + 0.150(Z_1) - 0.245(Z_3) + 0.241(Z_2)$$

จากการหาค่าอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานงบประมาณ พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสาร และมีการไว้วางใจซึ่งกันและกันที่ติดต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลสูงขึ้น ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลลดลง

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ด้านการบริหารทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.est	β	t	Sig.
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (S ₂)	.864	.746	.745	.442	.037	.521	12.094**	.000
2. ด้านการมีส่วนร่วม (S ₅)	.899	.807	.806	.404	.043	.388	9.388**	.000
3. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S ₆)	.909	.827	.825	.225	.033	.234	6.758**	.000
4. ด้านการยอมรับนับถือ (S ₄)	.913	.833	.831	-.122	.031	-.173	-3.934**	.000

R = .913 R² = .833 Adjusted R² = .831 a = 0.201 S.E. best Y = .22131

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารทั่วไปที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 6 ด้าน พบว่า 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารทั่วไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S₂) ด้านการยอมรับนับถือ (S₄) ด้านการมีส่วนร่วม (S₅) และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S₆)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (S₂)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .521 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม (S₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .388 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S₆) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .234 และด้านการยอมรับนับถือ (S₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -.173 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันอธิบาย

ความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 83.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ $\pm .22131$

สามารถสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

ประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการบริหารทั่วไป

$$Y' = 0.201 + 0.442(S_2) + 0.404(S_5) + 0.225(S_6) - 0.122(S_4)$$

และสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z' = 0.521(Z_2) + 0.388(Z_5) + 0.234(Z_6) - 0.173(Z_4)$$

จากการหาค่าอำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การบริหารงานบุคคล พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสาร และมีการไว้วางใจซึ่งกันและกันที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารทั่วไปสูงขึ้นส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีการยอมรับนับถือที่ดีต่อกัน จะส่งผลให้การบริหารทั่วไปลดลง

ตอนที่ 8 หาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลจากสถิติ ค่าอำนาจพยากรณ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ทั้งโดยรวม และรายด้านมาพิจารณาถ้าพบว่าการทำงานเป็นทีมด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน แล้วผู้วิจัยนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทาง พัฒนาการทำงานเป็นทีม ผลการวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ดังตาราง 38

ตาราง 38 การนำเสนอการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 เพื่อนำมาหาแนวทาง
 พัฒนาการทำงานเป็นทีมเพื่อยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

การทำงานเป็นทีม	ประสิทธิผลของโรงเรียน		สรุป	
	มีอำนาจ พยากรณ์	ไม่มีอำนาจ พยากรณ์	ควรพัฒนา	ไม่ จำเป็นต้อง พัฒนา
1. ด้านเป้าหมายของทีม		✓		✓
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	✓		✓	
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	✓		✓	
4. ด้านการยอมรับนับถือ		✓		✓
5. ด้านการมีส่วนร่วม	✓		✓	
6. ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	✓		✓	

จากตาราง 38 พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมที่มีอำนาจพยากรณ์
 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม
 จำนวน 4 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
 ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
 ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พร้อมทั้ง
 ขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนด
 แนวทางการพัฒนา มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร

แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับประสิทธิผล

ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านกาติดต่อสื่อสาร
สรุปได้ดังนี้

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน
ให้มีความเหมาะสมตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการประชุม ปรึกษาหารือ
กับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกสัปดาห์

1.2 ผู้บริหารควรใช้การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา
ทั้งทางวิจักษณ์ภาษาหรืออวิจักษณ์ภาษาที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตนได้
อย่างถูกต้อง ตรงตามความต้องการ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจตรงกัน ทำให้
การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จโดยง่าย

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา
ด้วยความเสมอภาค มีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ไม่เลือกปฏิบัติ สร้างความ
สนิทสนม ความเป็นกันเอง เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในที่มงานมีสิทธิที่จะแสดงออกได้
อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนมีสิทธิที่จะรับฟังและตอบสนองในการรับฟังความคิดเห็น
ของแต่ละคน

1.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารต่อที่มงานแบบเปิดเผยระหว่าง
สมาชิก หรือระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิก มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้
ได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในทีม

1.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารแบบสองทาง โดยที่มขนาดเล็ก
อาจจะใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ถ้าเป็นที่มขนาดใหญ่จำเป็นต้องประชุมกัน
และใช้หลักวิธีการพูดคุยแบบเป็นทางการมากขึ้น จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีความพึงพอใจต่อการทำงานของที่มงาน

1.6 ผู้บริหารโรงเรียนและที่มงานในโรงเรียนควรมีการ
วิพากษ์วิจารณ์การกระทำในองค์กรเกิดขึ้นบ่อยและเป็นการกระทำที่เปิดเผย ตรงไปตรงมา
ท่ามกลางความสบายใจของสมาชิกในที่มงานทุกคน การวิพากษ์วิจารณ์ต้องเป็นไปเพื่อ
การพัฒนา และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน

1.7 ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้เทคโนโลยีช่วยในการ
ติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์และเฟสบุ๊กในการติดต่อสื่อสาร

ดังจะเห็นได้จากผลการสัมภาษณ์

“... ผู้บริหารควรใช้การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งทางวัจนภาษาหรืออวัจนภาษาที่ชัดเจน เพื่อให้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจตรงกัน ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จโดยง่าย ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการสื่อสารต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างชัดเจน ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความต้องการ และเป็นการสื่อสารสองทาง จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อการทำงาน ของทีมงาน ...”

(ธวัชชัย โพไพล, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารควรฝึกทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจนในการสื่อสาร เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนในทีมงานมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนมีสิทธิที่จะรับฟังและตอบสนองในการรับฟังความคิดเห็นของแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรทุกคนเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างกระจ่างชัด ทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ ...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์โพบูล, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารต่อทีมงานแบบเปิดเผย ระหว่างสมาชิก หรือระหว่างหัวหน้าทีมกับสมาชิก มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ได้อย่างทั่วถึง ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีในทีม หากไม่มีการสื่อสารในทีมความเป็นทีมก็อาจจะสลายไป ...”

(สุรพล บุญมีทองอยู่, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนและทีมงานในโรงเรียนควรมีการวิพากษ์วิจารณ์การกระทำในองค์กรเกิดขึ้นบ่อยและเป็นการกระทำที่เปิดเผย ตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจของสมาชิกในทีมงานทุกคน การวิพากษ์วิจารณ์ต้องเป็นไปเพื่อการพัฒนา สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรทุกคน ไม่ใช่เป็นการวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อเป็นการบั่นทอนขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน ...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าแบบทางเดียว เพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร หรือการสะท้อนกลับจากทีมงาน มีความพึงพอใจในการผลการปฏิบัติงานมากขึ้นเพียงใด และผู้บริหารโรงเรียนควรสื่อสารกับบุคลากรอย่างตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจของทั้งสองฝ่าย หากเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ควรเป็นไปในทางสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง และป้องกันการเกิดปัญหาในการทำงาน ...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนให้มีความเหมาะสมตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการประชุมปรึกษาหารือกับหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกสัปดาห์ มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตามความเหมาะสม และเลือกใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสาร ...”

(ยอดชาย พอหลอน, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรเลือกใช้ช่องทางในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์และเฟสบุ๊กในการติดต่อสื่อสาร การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ควรให้การเคารพในความอาวุโส ควรไหว้ทักทายก่อน ผู้บริหารที่ดีควรยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค มีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ไม่เลือกปฏิบัติ สร้างความสนิทสนม ความเป็นกันเอง และผู้บริหารควรมีการติดต่อสื่อสารหรือประสานงานในเวลาที่เหมาะสม ไม่ควรติดต่องานในเวลาเร่งด่วน ...”

(รุ่งนภา ศรไชย, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับผิดชอบเป็นหัวหน้าทีมควรใช้วิธีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ถ้าเป็นทีมขนาดเล็กอาจจะใช้การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ มีการพูดคุยกันแบบเป็นกันเอง ถ้าเป็นทีมขนาดใหญ่จำเป็นต้องประชุมกันและใช้หลักวิธีการพูดคุยแบบเป็นทางการมากขึ้น การสื่อสารกันเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อระดมความคิดจากทุกฝ่าย เพื่อหาแนวทางที่ดีที่สุดสำหรับการดำเนินงานและการแก้ปัญหาาร่วมกัน ...”

(พรรณี ฤชากุล, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ สรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรร่วมกันวางยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ในการบริหารงานร่วมกัน ก่อนดำเนินงาน/โครงการมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่มีความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ สามารถเข้าถึงได้ง่าย และยกย่องให้กำลังใจตามสมควร

2.3 ผู้บริหารควรฝึกทักษะสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารต่อผู้อื่น ทั้งกับบุคลากรในทีมงาน และระหว่างทีมงาน และถือว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นทางศาสตร์และศิลป์

2.4 ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมที่มีความจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความจริงใจต่อกัน ให้ความสำคัญกับทุกคนให้การสนับสนุนเกื้อกูลกันกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันทำให้เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจในการทำงาน เกิดความรักใคร่ ความจงรักภักดี และเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

2.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน ไม่ควรใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาหรือใช้อารมณ์ในการสั่งงาน สร้างอารมณ์ขันหรือสร้างบรรยากาศขององค์กรแบบกัลยาณมิตร ให้รู้สึกผ่อนคลายบ้างตามความเหมาะสม

ดังจะเห็นได้จากผลการสัมภาษณ์

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมที่มีความจำเป็นต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกคน ให้การสนับสนุนเกื้อกูลกันกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและให้ความช่วยเหลือเมื่อบุคลากรหรือทีมงานคนใดมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน มีทักษะสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารต่อผู้อื่น ทั้งกับบุคลากรในที่มงาน และระหว่างที่มงาน ...”

(ธวัชชัย โพไพล, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นบุคคลที่มีความเอื้ออาทร ความมีน้ำใจ เป็นบุคคลที่ช่วยเหลือบุคคลอื่นตามกำลังของตนเอง และตามความเหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล และให้การสนับสนุนบุคลากรทุกคนในการทำงาน และยกย่องให้กำลังใจตามสมควร ...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบุคลิกลักษณะของตนเองที่เพื่อนร่วมงานสามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่วางตนอยู่สูงเกินกว่าที่บุคลากรหรือที่มงานไม่กล้าเข้าปรึกษาเมื่อมีปัญหา หรือบางกรณีผู้บริหารอาจเข้าไปช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ชี้แนะควรส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ...”

(สุรพล บุญมีทองอยู่, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นแบบกันเอง สนับสนุนเกื้อกูลกัน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นทางศาสตร์และศิลป์ เพื่อการอยู่ร่วมกัน เกิดความรักใคร่ ความจงรักภักดี และเกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“... การทำงานร่วมกันควรสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในลักษณะของความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และบุคลากรทุกคนควรปรับข้อบกพร่องของตนเองให้เข้ากับการทำงานของที่มงานมากกว่าให้ที่มงานปรับลักษณะของที่มงานเข้ากับบุคลากรแต่ละคน ...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรร่วมกันวางยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ในการบริหารงานร่วมกัน ก่อนดำเนินงาน / โครงการมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และมีการให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกครั้งที่มีโอกาส และให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนเนื่องในโอกาสสำคัญ ๆ เช่น วันเกิด ขึ้นบ้านใหม่ ...”

(ยอดชาย พอหลอน, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในโรงเรียน ควรยิ้มไว้ทักทายบุคลากรทุกคนก่อน เพื่อเป็นการเริ่มเปิดการสนทนาอย่างสุภาพ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน แม้ความคิดเห็นนั้นจะขัดหรือแย้งกับความคิดเห็นของตนเอง ไม่ควรใช้อารมณ์ในการแก้ไขปัญหาหรือใช้อารมณ์ในการสั่งงาน และผู้บริหารควรสร้างอารมณ์ขันหรือสร้างบรรยากาศขององค์กรให้รู้สึกผ่อนคลายบ้างตามความเหมาะสม ...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคลากรที่เป็นหัวหน้าทีมงานควรสร้างบรรยากาศในองค์กรแบบกัลยาณมิตร มีความจริงใจต่อกัน ให้ความสำคัญกับทุกคน ...”

(รุ่งนภา ศรไชย, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือบุคลากรที่มีบทบาทเป็นหัวหน้าทีม ควรสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์มีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการทำงานร่วมกัน ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความเต็มใจในการทำงาน ทำงานเต็มศักยภาพ และมีความสุขในการทำงาน ...”

(พรณี ฤชากุล, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

3. ด้านการมีส่วนร่วม

แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการมีส่วนร่วมสรุปได้ดังนี้

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล ประสานงานให้บุคลากรเข้าใจในงานที่ทำร่วมกัน อย่างชัดเจน และกระจายการทำงานหรือมอบหมายการทำงานตามความเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรจะรู้สึกเต็มใจในการทำงาน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ นักเรียน เป็นสำคัญในการดำเนินงาน

3.2 ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมงานควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ร่วมภาคภูมิใจในผลของการทำงานที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน และร่วมรับผิดชอบและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผลงานที่เกิดขึ้นในทางลบกับองค์กร

3.3 ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในกิจกรรม / โครงการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ ในเรื่องต่าง ๆ เพราะการมีส่วนร่วมจะเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ทำให้เกิดความพอใจและทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3.4 ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญในความคิดของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีก่อนมีมติของที่ประชุม ควรใช้หลักประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ดังจะเห็นได้จากผลการสัมภาษณ์

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมงานควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน ให้บุคลากรร่วมคิดวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมประเมินผลการทำงานและร่วมภาคภูมิใจในผลงานขององค์กร เมื่อบุคลากรได้ร่วมคิดแล้ว เขาจะร่วมปฏิบัติ ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และร่วมภาคภูมิใจในผลของการทำงานที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยร่วมกันคิด ร่วมมือกันทำ และร่วมกันประเมินผลการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมงานควรเปิดโอกาสให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในกิจกรรม / โครงการเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้น ๆ ในเรื่องต่าง ๆ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และยังเป็นการสนองความต้องการของบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรม / โครงการร่วมกัน เพราะการมีส่วนร่วมจะเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งประชาธิปไตย และถือว่าเป็นบรรยากาศที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดการร่วมมือ การประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ หากทีมงานไม่มีความร่วมมือในการทำงาน มีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติงาน เกิดการขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ...”

(สุรพล บุญมีทองอยู่, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้ากลุ่มงานควรส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญในความคิดของบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ทั้งทางบวกและทางลบ ...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานทั้งทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมคิดวางแผนร่วมปฏิบัติงานตามแผน ร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบกับผลของการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และลดความขัดแย้งในการทำงาน ...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการจัดบุคลากรตามกรอบโครงสร้างงานการบริหาร ดำเนินการร่วมประชุมวางแผน / จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีก่อนมีมติของที่ประชุม และที่สำคัญควรใช้หลักประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปร่วมกันในการปฏิบัติงาน ...”

(ยอดชาย พอหลอน, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรมอบหมายงานให้ตรงตามความถนัด ความสามารถของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้บุคลากรจะรู้สึกเต็มใจและให้ความร่วมมือในการทำงาน และสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกคนในโรงเรียนในการดำเนินงาน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน คือ นักเรียนเป็นสำคัญในการดำเนินงาน ...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมงานควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงาน ตั้งแต่ร่วมคิดวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมนิเทศติดตามประเมินผลการทำงาน และร่วมแก้ปัญหาที่และผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมงานควรกระจายการทำงานหรือมอบหมายการทำงานตามความเหมาะสม ...”

(รุ่งนภา ศรไชย, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในงานที่ทำร่วมกัน ผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดเป็นผู้รับผิดชอบหรือเป็นเจ้าของงานหลัก จำเป็นจะต้องเป็นผู้นำทีม และทำหน้าที่ประสานงานให้ลูกทีมเข้าใจในงานที่ทำร่วมกันอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับระบบทีมและให้ทุกคนมีส่วนร่วมกับงานมากที่สุด ...”

(พรรณี ฤชากุล, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

แนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน สรุปได้ดังนี้

4.1 ผู้บริหารโรงเรียนควรไว้วางใจบุคลากร มีความไว้วางใจไว้วางใจว่าบุคลากรทุกคนที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ มอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนได้แสดงบทบาทและหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ และสามารถตัดสินใจในงานนั้น ๆ ได้ คอยดูแลการดำเนินงานของบุคลากร ถ้ามีปัญหาหรือเกิดอุปสรรคระหว่างการทำงาน หัวหน้าทีมหรือผู้บริหารโรงเรียนคอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ และคอยให้กำลังใจ คอยนิเทศติดตามผลปฏิบัติงานในลักษณะการติดตามความก้าวหน้าของงานมากกว่าการคอยจับผิดการทำงานของบุคลากร

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความคิดในเชิงบวกของตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการขยายถึงความสัมพันธ์โดยการสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในทีมงาน สร้างให้ทีมงานร่วมมือกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความจริงใจ ควรใช้วิธีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกัน

4.3 ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรทุกคนเกิดความไว้วางใจกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารต่อกันในทางสร้างสรรค์

4.4 ผู้บริหารโรงเรียนมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกัน ทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรลดการวิจารณ์ความผิดพลาดของบุคลากร ไม่ควรมีการตำหนิต่อหน้าสาธารณชน และการนิทาลับหลัง ป้องกันการวาดระแวงไม่ให้เกิดขึ้นกับทีมงาน ควรให้กำลังใจมากกว่าที่จะมีการวิพากษ์วิจารณ์ การนิทาลับหลัง เมื่อบุคลากรทำงานผิดพลาด

ดังจะเห็นได้จากผลการสัมภาษณ์

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมงานควรมีความไว้วางใจ เชื่อใจในการดำเนินงานของบุคลากรที่ตนเองมอบหมายงาน คอยนิเทศติดตามผล ปฏิบัติงานในลักษณะการติดตามความก้าวหน้าของงานมากกว่าการคอยจับผิดการทำงานของบุคลากร ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรมีความไว้วางใจ เชื่อใจ มีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก และผู้บริหารโรงเรียนมีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน ส่งผลให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกัน ทำให้การทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ...”

(ธวัชชัย โพไพล, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศขององค์กรให้บุคลากรทุกคนเกิดความไว้วางใจ เชื่อใจกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการสื่อสารต่อกันในทางสร้างสรรค์ และลดการวิจารณ์ความผิดพลาดซึ่งกันและกัน ไม่ควรมีการตำหนิต่อหน้าสาธารณชน และการนิททานลับหลัง ควรให้กำลังใจมากกว่าที่จะมีการวิพากษ์วิจารณ์ การนิททานลับหลัง เมื่อเพื่อนร่วมงานกระทำการผิดพลาด ...”

(ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศการทำงานภายในโรงเรียนให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจกัน ป้องกันการวาทะระแวงไม่ให้เกิดขึ้นกับทีมงาน และสร้างให้ทีมงานร่วมมือกันพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความจริงใจ ควรใช้วิธีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้เข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกัน ...”

(สุรพล บุญมีทองอยู่, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างความคิดในเชิงบวกของตนเองอย่างต่อเนื่อง และมีการขยายถึงความสัมพันธ์โดยการสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในทีมงาน โดยปราศจากการบีบบังคับ ซึ่งมีความสำคัญในด้านการจัดการวาทะระแวง ทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และเกิดความไม่ไว้วางใจของบุคลากรในทีมงาน ...”

(วชิระ ปะทะดี, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนควรไว้วางใจบุคลากรทุกคน และมอบหมายงานให้บุคลากรทุกคนได้แสดงบทบาทและหน้าที่ได้เต็มตามศักยภาพ และสามารถตัดสินใจในงานนั้น ๆ ได้ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมแสดงความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเป็นการระดมความคิดและนำมากำหนดเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน ...”

(ธงชัย คำชนะ, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารควรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงาน มีความจริงใจให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกัน ทีมงานมีความพึงพอใจ ไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งปัจจุบันลักษณะการดำเนินงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งหัวหน้าทีมและทีมงานต้องให้ความไว้วางใจกันให้มาก ...”

(ยอดชาย พอหลอน, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารควรไว้วางใจในบุคลากรก่อนว่าเหมาะสมกับงานด้านใด จากนั้นประเมิน ติดตามว่าบุคลากรทำงานได้หรือไม่ แล้วจัดวางบุคลากรให้เหมาะสม ควรเข้าไปดูแลให้กำลังใจบุคลากร...”

(พิทักษ์เกียรติ บรรเทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“... ผู้บริหารโรงเรียนหรือหัวหน้าทีมควรมอบหมายงานตรงตามความรับผิดชอบของแต่ละคน มีการดำเนินงานตามโครงการ / แผนงานที่ได้กำหนดไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีความไว้วางใจเชื่อใจว่าบุคลากรทุกคนที่ได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ หากการดำเนินงานของบุคลากรมีปัญหา หรือเกิดอุปสรรคระหว่างการทำงาน หัวหน้าทีมหรือผู้บริหารโรงเรียนคอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ และคอยให้กำลังใจ ...”

(รุ่งนภา ศรีไชย, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2563)

“... บุคลากรที่เป็นผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมควรให้ความไว้วางใจลูกทีมว่าสามารถทำงานได้ และลูกทีมต้องมีความไว้วางใจในผู้นำทีมเช่นกัน ถ้ามีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ผู้นำทีมและลูกทีมจะต้องคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และต้องเชื่อมั่นว่าจะผ่านอุปสรรคนั้นไปได้ ...”

(พรรณี ฤชากุล, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

- “กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124 ตอนที่ 24 ก. หน้า 29 – 36. 16 พฤษภาคม 2550.
- กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาค้อ จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์. (2557). กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารขององค์การและผลการดำเนินงาน : หลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- งามตา ธานีวรรณ. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวรรณ วัฒนสุระ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิภาพในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ซาอูนี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2
 สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฐิติรัตน์ ฤทธิสมบูรณ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
 กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดกรมส่งเสริม
 การปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ :*
 มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ณัฐธัญญา โคทั่งคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.*
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฐา บุตรเดียน. (2555). *สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 กาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 กาญจนบุรี.*
- ตรีโชค กางกัน. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาส
 ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการ
 ศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.*
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น
 ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและการบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูป
 การศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพลช.จำกัด.*
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงาน
 เป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา :*
 มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- นันทนา เทพิน. (2556). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นันทิดา บัวสาย. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญมี ก่อบุญ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุชา ศรีสร้อย. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบญจภรณ์ ผินสูง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- ปัทมกร หัสดีธรรม. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนคุณภาพตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ปราณอม จันทิมา. (2557). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2555). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปิยะดา น้อยอามาตย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด : มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ไพฑูริย์ แกบเงิน. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). *การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรรณา สงแสงแก้ว. (2556). *ผลของโปรแกรมพัฒนาแรงจูงใจและการตั้งเป้าหมายในการเรียนที่มีต่อนักศึกษาชั้นปีที่ 2 มหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญประภา สาริภา. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพฑูริย์ พิชัย. (2552). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ไพศาล คิวเวทพิกุล. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- ภาณุพงศ์ ชินคุงลักษณ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการสื่อสารภายในองค์กร
ความคิดเห็นต่อการสื่อสารในองค์กรและผลการปฏิบัติงาน* : กรณีศึกษา
บริษัท โอเร็็กซ์ เทรตติ้ง จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวิณี นิลอ่อนดำ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะ
การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 29*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. บุรีรัมย์ :
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มัลลิกา วิชชุกรอิงครัด. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ :
วี. เจ. พรินต์ติ้ง.
- ลัดพงษ์ โภษาแสง. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา จันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส
อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งชัชดาพร เวงะชาติ. (2551). *การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: บพิธกา พิมพ์.
- โรฮานา หมูแก้ว. (2556). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลัดพงษ์ โภษาแสง. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสันต์ สัตยคุณ. (2554). การพัฒนาตัวบ่งชี้การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิโรจน์ ยี่ขอ. (2551). ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สังข์ทอง รอดูศึก. (2556). การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิริชัย นนทะศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพรรณษา บำรุง. (2556). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สุวรรณา พงษ์ม่วงพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุวะนิต สุระสังข์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริพร เสรีพาณิชย์การ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- หนูพร สุภาชาติ. (2552). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรรณิ ไชยปัญญา. (2556). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อรุณวดี รื่นรัมย์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อิสฮาม อาแก็ม. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดสตูล.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- อำนวยการ มีสมทรัพย์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- Bass, B.M. (1996). *A New Paradigm of Leadership : An Inquiry into Transformational Leadership*. Alexandria, VA : U.S. Army research Institute for the Behavioral and Social Sciences.

- Bass, B.M. (1997). *A New Paradigm of Leadership : An Inquiry into Transformational Leadership*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Chuck Williams. (2010). *Managing Effectively* (4th ed.). Thomson south-western Cengage Learning.
- Daft, R. L. (1999). *Management. 3rded.* Fort Worth: The Dryden.
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston : Houghton Mifflin.
- Robbin, S.P. (2007). *Manament*. New Jersey : Pearson Education.
- Stott, K., and Walker, A. (1995). *Teams Teamwork & Teambuilding*. Singapore : Prentice Hall.
- Zadra, Nancy Lason. (2002). *Team Teaching : a Study of Collaboration. Dissertation Abstracts Internation. 62(3) : 1889-B ; December.*

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณะบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. นายยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล คีษานินเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

5. นายวชิระ ปะทะดี ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณะบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

4. นายยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

5. นายยอดชาย พ่อหลอน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

6. นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

7. นายวชิระ ปะทะดี ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

8. นายธงชัย คำชนะ ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

9. นางรุ่งนภา ศรีไชย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนค้อวิทยาคม หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

10. นางพรรณี ฤชาภูกุล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านข่าพิทยาคม หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดร.ธวัชชัย ไพไพหล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด

๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (คม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวชิระ ปะทะดี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าแร่ศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวราษฎร์บำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโนนพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๒๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนงามศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธิญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพ็ชรธิญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓๘ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรชัย โพไศล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีม **ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรรัตน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓/๘ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ยศกร สิทธิศักดิ์ไพบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สาพันธ์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรชัยภูธรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓/๘ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓/๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีม **ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓/๘ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีม **ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๓/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๓/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓๘ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ขว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่องการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓/๘ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๔๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สวรรค์ราษฎร์พัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิگانต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๓/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๓/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓๗ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๓๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙/ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙/ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓๗๔ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางรุ่งนภา ศรีไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีม **ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒** ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สาพันธ์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอดความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา **ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน** ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๗๘ ๗๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางพรณี ฤชากุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพียรชัยภูธรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๓/๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๓/๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๓/๘ ๓๖๑๐

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
3. การตอบแบบสอบถามในแต่ละขั้นตอนมีคำชี้แจงไว้ละเอียดแล้ว กรุณาได้ตอบทุกส่วน ทุกตอนและตรงกับสภาพที่เป็นจริง
4. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม
ตามที่เป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 2.1 น้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี
 - 2.3 มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน
 - 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านเป้าหมายของทีม
 - 1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร
 - 1.3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
 - 1.4 ด้านการยอมรับนับถือ
 - 1.5 ด้านการมีส่วนร่วม
 - 1.6 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน
2. เมื่ออ่านข้อความแล้ว ท่านคิดว่า การทำงานเป็นทีมของท่าน อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	กิจกรรมบ่งชี้การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเป้าหมายของทีม						
00	ผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
ความคิดเห็น 5 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมเกี่ยวกับการกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่
ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	กิจกรรมบ่งชี้การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านเป้าหมายของทีม						
1	ผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตาราง การปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดแนวทางและวัตถุประสงค์ การทำงานที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
4	ผู้บริหารและครูถ่ายทอดความรู้สึกต่อกัน อย่างตรงไปตรงมา					
5	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหา แนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน					
7	ครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
8	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
9	ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้ อย่างเปิดเผย					
10	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
11	ผู้บริหารและครูมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายกับบุคคลนอก หน่วยงาน					
12	ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน					
13	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์					
14	ครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับ ตรงกัน					
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
15	ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุน การทำงาน					
16	ครูมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	กิจกรรมบ่งชี้การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)						
17	ครูมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน					
18	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน					
19	ครูให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
20	ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
21	ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
4. ด้านการยอมรับนับถือ						
22	ครูให้การยอมรับในความรู้อุณหภูมิความสามารถของกันและกันด้วยความจริงใจ					
23	ครูมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญในการทำงาน					
24	ครูเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน					
25	ครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
26	ครูให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน					
27	ครูยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
28	ครูมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้					
5. ด้านการมีส่วนร่วม						
29	ครูมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน					
30	ครูช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ					
31	ครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
32	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					
34	ครูช่วยเหลือกันในการทำงาน					
35	ผู้บริหารร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู					
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
36	ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ					
37	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					

ข้อที่	กิจกรรมบ่งชี้การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (ต่อ)						
38	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					
39	ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น					
40	ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา					
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
42	ผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง

1. ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์
และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550
(ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29 – 33) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.4 การบริหารทั่วไป

2. เมื่ออ่านข้อความแล้วตามความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนของท่าน อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

3. การประเมินผลประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	การดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่องระดับ
ความคิดเห็น 5 แสดงว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ
เรื่องดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย
โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา
อยู่ในระดับ มากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	การดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษา					
2	การวางแผนงานวิชาการ มีการเตรียมการล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาและทรัพยากร ที่ใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน					
3	กระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติ ด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ได้					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)						
4	การพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์หลักสูตร สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการ ของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาสาระ ของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
5	แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครบทุกสาระ ครบทุกชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ของนักเรียน					
6	การวัดผลประเมินผล มีระเบียบและแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจน เครื่องมือและวิธีการวัดผลประเมิน ที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐาน การเรียนรู้					
7	การวิจัยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารงานวิจัย ที่หลากหลาย					
8	แหล่งเรียนรู้มีทะเบียนทั้งภายในภายนอก แต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และชุมชนใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้					
9	ดำเนินการนิเทศ โดยมีแผนการนิเทศ ประเมินผล การนิเทศที่หลากหลาย และนำผลการนิเทศมาใช้วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค					
10	การแนะแนวใช้กระบวนการที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลจาก การแนะแนวมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)						
11	การประกันคุณภาพ มีแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลมาใช้ ในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกันคุณภาพ					
12	การพัฒนาชุมชนด้านวิชาชีพ มีวิธีการ เทคนิค และทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของประชาชนในชุมชน					
13	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
15	ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน อย่างเป็นระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของโรงเรียน					
16	การสำรวจความต้องการหนังสือเรียน ดำเนินการคัดเลือก จัดหาแบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยและความสามารถของนักเรียน					
17	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีคณะกรรมการ ดำเนินงาน และติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
18	การจัดทำและเสนองบประมาณ มีการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ					
19	การบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และมีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด					
20	การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานตามขั้นตอน และมีการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
21	การจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากร มีการจัดหารายได้และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา					
22	การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือมอบให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด					
23	การจัดทำบัญชีการเงินถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน และมีการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน					
24	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีการหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล						
25	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้า และมีการกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล ที่ต้องการ					
26	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามงาน ดำเนินการสรรหาเป็นไป ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และดำเนินการสรรหา เป็นตามกฎหมายกำหนด					
27	ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูน ความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษาตุนาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี ในการทำงาน อันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
28	การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่รัฐหรือหน่วยงานองค์การจัดให้บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม					
29	การประเมินผลงานของบุคลากร ปฏิบัติงานได้ผล ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
30	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ ออกจากราชการ และการไล่ออก ดำเนินการเป็นไปด้วย ความถูกต้อง โปร่งใส และดำเนินการตามกฎหมายกำหนด					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป						
31	ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ					
32	ระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และมีแผนหรือโครงการสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย					
33	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดรายงานและรายงานสาธารณชน					
34	การนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
35	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ					
36	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการศึกษาระเบียบกฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างเครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐาน					
37	การสำรวจข้อมูลทางเทคโนโลยี วางแผน กำหนดนโยบาย และแนวทางการนวัตกรรมการและเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)						
38	การดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงาน ในหน้าที่ราชการ การมอบอำนาจหน้าที่งาน การประชุม ภายในสถานศึกษา ยานพาหนะ ดำเนินอย่างเป็นระบบ					
39	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการวางแผน การบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม					
40	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสานความร่วมมือ กับท้องถิ่น จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโน ผู้เรียน และดำเนินการเสนอข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่					
41	การรับนักเรียน มีการประสานงานการดำเนินการแบ่ง เขตพื้นที่บริการการศึกษา กำหนดแผนการรับนักเรียน สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียน					
42	การดำเนินการการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา ผ่านการเห็นชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการ เป็นตามระเบียบขั้นตอน					
43	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย มีการดำเนินการจัดการศึกษา ประสาน เชื่อมโยงประสานความร่วมมือ และมีการติดตาม ประเมินผลการส่งเสริมและประสานงาน					
44	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ วางแผนระบบการใช้ทรัพยากร ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
45	การทัศนศึกษา มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย การดำเนินงานทัศนศึกษา ดำเนินการอย่างความปลอดภัย และประเมินผลการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)						
46	งานกิจการนักเรียน มีการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์จริง และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข					
47	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีการสำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล วางแผนการประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากรและมีการติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์					
48	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
49	งานประสานราชการกับสวนภูมิภาคและสวนท้องถิ่น มีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานประสานงานกับเขตพื้นที่ แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบและมีการติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน					
50	การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบ ติดตามตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและการรายงานเป็นปัจจุบัน					
51	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์ มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน					
52	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน มีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน					

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบประเมิน แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและนักวิชาการทางการบริหารการศึกษา
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเป็นการวัดตัวแปรปัจจัย 5 ตัวแปร และตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา
 3. ขอความกรุณาตรวจสอบเอกสารแต่ละรายการ แล้วลงความคิดเห็นตามรายการประเมิน โดยพิจารณาตัวเลขในช่องประเมิน มีความหมายดังนี้
 - +1 หมายถึง “แน่ใจ” ว่าข้อความที่กำหนดขึ้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 หมายถึง “ไม่แน่ใจ” ว่าข้อความที่กำหนดขึ้นสามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 หมายถึง “แน่ใจ” ว่าข้อความที่กำหนดขึ้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามศัพท์เฉพาะ
- ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้

หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ		
		+1	0	-1
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง 1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน 1.2 ครูผู้สอน			
2	ประสบการณ์ในการทำงาน 2.1 น้อยกว่า 5 ปี 2.2 ตั้งแต่ 5 - 10 ปี 2.3 มากกว่า 10 ปี			
3	ขนาดของโรงเรียน 3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 3.2 โรงเรียนขนาดกลาง 3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ			

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้
 หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านเป้าหมายของทีม					
1	ผู้บริหารกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน				
2	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดตาราง การปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
3	ผู้บริหารและครูมีการกำหนดแนวทาง และวัตถุประสงค์ การทำงานที่ชัดเจน ร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน				
4	ผู้บริหารและครูถ่ายทอดความรู้สึกลง กัน อย่างตรงไปตรงมา				
5	ผู้บริหารและครูมีการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นเพื่อหาแนวทาง ในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน				
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญและรับฟัง ความคิดเห็นของทุกคน				
7	ครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว				
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
8	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่าง ชัดเจนและทั่วถึง				
9	ครูสามารถอภิปรายแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
10	ผู้บริหารและครูมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย				
11	ผู้บริหารและครูมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายกับบุคคลนอกหน่วยงาน				
12	ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน				
13	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์				
14	ครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน				
3. ดานการมีมนุษยสัมพันธ์					
15	ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน				
16	ครูมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ				
17	ครูมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน				
18	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน				
19	ครูให้การสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน				
20	ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข				
21	ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน				
4. ดานการยอมรับนับถือ					
22	ครูให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกันด้วยความจริงใจ				
23	ครูมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญในการทำงาน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
24	ครูเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน				
25	ครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน				
26	ครูให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน				
27	ครูยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ				
28	ครูมีความเชื่อมั่นว่าทุกคนสามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายได้				
5. ด้านการมีส่วนร่วม					
29	ครูมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน				
30	ครูช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ				
31	ครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล				
32	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ				
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ				
34	ครูช่วยเหลือกันในการทำงาน				
35	ผู้บริหารรวมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู				
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
36	ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
37	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ				
38	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง				
39	ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น				
40	ผู้บริหารให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา				
41	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน				
42	ผู้บริหารขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป				

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าสอดคล้องกันกับนิยามศัพท์เฉพาะที่กำหนดไว้
หรือไม่เพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ					
1	การดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตร ท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษา				
2	การวางแผนงานวิชาการ มีการเตรียมการ ล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายและแนว ทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน กำหนด ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาและทรัพยากรที่ใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงาน				
3	กระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการ ปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้				
4	การพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์ หลักสูตร สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน กำหนด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาสาระของหลักสูตรสอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลาง				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
5	แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ ครอบคลุมชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของนักเรียน				
6	การวัดผลประเมินผล มีระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เครื่องมือและวิธีการวัดผล ประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้				
7	การวิจัยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัย และเอกสารงานวิจัยที่หลากหลาย				
8	แหล่งเรียนรู้มีทะเบียนทั้งภายในภายนอก แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและชุมชนใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้ แหล่งเรียนรู้				
9	ดำเนินการนิเทศ โดยมีแผนการนิเทศ ประเมินผลการนิเทศที่หลากหลาย และนำผลการนิเทศมาใช้วิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรค				
10	การแนะแนวใช้กระบวนการที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลจากการแนะแนวมาใช้ ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน				
11	การประกันคุณภาพ มีแผนการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ระบบประกันคุณภาพ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
12	การพัฒนาชุมชนด้านวิชาการ มีวิธีการเทคนิค และทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของประชาชนในชุมชน				
13	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น				
14	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา				
15	ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน				
16	การสำรวจความต้องการหนังสือเรียน ดำเนินการคัดเลือก จัดหาแบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจเหมาะสมกับวัยและความสามารถของนักเรียน				
17	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีคณะกรรมการดำเนินงาน และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				
ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ					
18	การจัดทำและเสนองบประมาณ มีการวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
19	การบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และมีการเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด				
20	การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานตามขั้นตอน และมีการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ				
21	การจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากร มีการจัดหารายได้ และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา				
22	การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือมปี ให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด				
23	การจัดทำบัญชีการเงินถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน และมีการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
24	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีการหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ และจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายที่กระทรวงการคลังกำหนด และมี การควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ				
ด้านที่ 3 ด้านการบริหารงานบุคคล					
25	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้า และมีการกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ				
26	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามงาน ดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และดำเนินการสรรหาเป็นไปตามกฎหมายกำหนด				
27	ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี ในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ				
28	การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่รัฐ หรือหน่วยงานองค์การจัดให้บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม				
29	การประเมินผลงานของบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือแก้ไข ปัญหาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
30	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ และการไล่ออก ดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และดำเนินการตามกฎหมายกำหนด				
ด้านที่ 4 ด้านการบริหารทั่วไป					
31	ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน				
32	ระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และมีแผนหรือโครงการสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย				
33	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดรายงานและรายงานสาธารณชน				
34	การนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา				
35	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผล และปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
36	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย และ มาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้าง เครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนามาตรฐาน				
37	การสำรวจข้อมูลทางเทคโนโลยี วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการ ผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และมีการ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา				
38	การดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ การมอบ อำนาจหน้าที่งาน การประชุมภายใน สถานศึกษา ยานพาหนะ ดำเนิน อย่างเป็นระบบ				
39	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการวางแผน การบำรุง ดูแลและพัฒนา อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม				
40	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสาน ความร่วมมือกับท้องถิ่น จัดระบบข้อมูล สารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการเสนอข้อมูลสารสนเทศ ให้เขตพื้นที่				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
41	การรับนักเรียน มีการประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษา กำหนดแผนการรับนักเรียน สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น และประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียน				
42	การดำเนินการการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาผ่านการเห็นชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการเป็นตามระเบียบขั้นตอน				
43	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย มีการดำเนินการจัดการศึกษา ประสานเชื่อมโยง ประสานความร่วมมือ และมีการติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงาน				
44	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ วางแผนระบบการใช้ทรัพยากร ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา				
45	การทัศนศึกษา มีการศึกษาระเบียบกฎหมาย การดำเนินงานทัศนศึกษา ดำเนินการอย่างความปลอดภัย และประเมินผลการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา				
46	งานกิจการนักเรียน มีการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม กิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์จริง และประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
47	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีการสำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล วางแผนการประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากร และมีการติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์				
48	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา				
49	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานประสานงานกับเขตพื้นที่ แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ และมีการติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน				
50	การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษา ของสถานศึกษาและการรายงานเป็นปัจจุบัน				
51	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน				

ข้อที่	รายการประเมิน	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
52	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน มีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ผู้ประเมิน
 (.....)
/...../.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ด้านการไว้วางใจ
ซึ่งกันและกัน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้เสียสละเวลา
ให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งเป็นประโยชน์
ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 39 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ตอนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22							
ด้านที่ 1	ด้านเป้าหมายของทีม							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 2	ด้านการติดต่อสื่อสาร							
8	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
11	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 (ต่อ)							
ด้านที่ 3	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์							
15	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
17	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
18	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
20	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
21	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 4	ด้านการยอมรับนับถือ							
22	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
23	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
25	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
26	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
27	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
28	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 5	ด้านการมีส่วนร่วม							
29	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
30	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
31	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 2	แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 (ต่อ)							
ตอนที่ 6	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน							
36	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ตอนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22							
ตอนที่ 1	ด้านการบริหารงานวิชาการ							
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (ต่อ)							
ด้านที่ 1	ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)							
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ							
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านที่ 3	ด้านการบริหารงานบุคคล							
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ตอนที่ 3	แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 (ต่อ)							
ด้านที่ 4	ด้านการบริหารทั่วไป							
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
1. ด้านเป้าหมายของทีม	1	0.38
	2	0.56
	3	0.53
	4	0.70
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90	
	5	0.68
	6	0.74
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	7	0.71
	8	0.65
	9	0.63
	10	0.59
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	
	11	0.55
	12	0.65
	13	0.70
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	14	0.73
	15	0.71
	16	0.65
	17	0.65
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	
	18	0.70
	19	0.76
	20	0.76
21	0.78	

ตาราง 40 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ	
4. ด้านการยอมรับนับถือ	22	0.79	
	23	0.77	
	24	0.78	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	25	0.77
	26	0.64	
	27	0.70	
	28	0.70	
	5. ด้านการมีส่วนร่วม	29	0.55
30		0.56	
31		0.64	
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92		32	0.68
33		0.69	
34		0.71	
35		0.79	
6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	36	0.79	
	37	0.77	
	38	0.79	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92	39	0.68
	40	0.77	
	41	0.64	
	42	0.57	
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.38-0.79			
ค่าความเชื่อมั่นของการทำงานเป็นทีม มีค่า 0.98			

ตาราง 41 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายด้านของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
ด้านการบริหารงานวิชาการ	1	0.80
	2	0.75
	3	0.75
	4	0.77
	5	0.63
	6	0.59
	7	0.76
	8	0.81
	9	0.69
	10	0.59
	11	0.68
	12	0.61
	13	0.52
	14	0.67
	15	0.62
	16	0.45
	17	0.65

ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ
ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.96	18	0.71
	19	0.74
	20	0.68
	21	0.67
	22	0.70
	23	0.78
	24	0.71
	ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	25
26		0.60
27		0.53
28		0.69
29		0.78
30		0.72
ด้านการบริหารทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	31	0.72
	32	0.54
	33	0.73
	34	0.67
	35	0.76
	36	0.74
	37	0.61
	38	0.74
	39	0.73
	40	0.70

ตาราง 41 (ต่อ)

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก รายข้อ	
ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)	41	0.70	
	42	0.58	
	43	0.64	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	44	0.71
	45	0.34	
	46	0.47	
	47	0.52	
	48	0.47	
	49	0.61	
	50	0.72	
	51	0.65	
	52	0.64	
ค่าอำนาจจำแนกมีค่า อยู่ระหว่าง 0.34-0.81			
ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของโรงเรียน มีค่า 0.98			
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมด มีค่า 0.99			

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ของ ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายด้าน
 ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
 (Alpha Coefficient) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
 ของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.987	94

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tar1	389.32	2027.202	.383	.987
tar2	389.34	2015.821	.556	.987
tar3	389.40	2020.286	.529	.987
tar4	389.36	2005.868	.697	.987
tar5	389.38	2011.342	.678	.987
tar6	389.34	2002.800	.737	.987
tar7	389.50	2006.092	.707	.987
com8	389.30	2009.235	.650	.987
com9	389.30	2003.969	.634	.987
com10	389.38	2012.853	.593	.987
com11	389.56	2017.598	.554	.987
com12	389.40	2009.714	.652	.987
com13	389.28	2011.838	.696	.987
com14	389.44	2004.496	.727	.987
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
rel15	389.16	2007.158	.713	.987
rel16	389.24	2006.635	.650	.987
rel17	389.36	2007.460	.645	.987
rel18	389.16	2008.137	.696	.987
rel19	389.20	1999.102	.756	.987
rel20	389.28	1994.369	.764	.987
rel21	389.42	1996.575	.781	.987
acc22	389.28	1998.410	.785	.987
acc23	389.34	1997.168	.766	.987
acc24	389.18	1995.457	.780	.987
acc25	389.12	1994.108	.768	.987
acc26	389.30	2007.969	.643	.987
acc27	389.34	2005.290	.698	.987
acc28	389.20	2008.490	.697	.987

par29	389.28	2020.002	.547	.987
par30	389.32	2021.977	.557	.987
par31	389.22	2008.502	.642	.987
par32	389.44	2007.231	.683	.987
par33	389.20	2003.347	.692	.987
par34	389.24	2004.186	.714	.987
par35	389.38	1987.628	.792	.987
tru36	389.36	1996.439	.785	.987
tru37	389.40	1991.796	.765	.987
tru38	389.34	1997.249	.794	.987
tru39	389.56	2005.149	.675	.987
tru40	389.34	2005.168	.765	.987
tru41	389.30	2011.561	.640	.987
tru42	389.32	2016.304	.567	.987
aca1	389.44	2002.415	.795	.987
aca2	389.40	2001.714	.751	.987
aca3	389.52	2008.336	.754	.987
aca4	389.30	2003.602	.774	.987
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aca5	389.40	2007.551	.634	.987
aca6	389.32	2011.855	.589	.987
aca7	389.62	2000.812	.757	.987
aca8	389.62	1987.791	.813	.987
aca9	389.68	2004.304	.694	.987
aca10	389.62	2000.567	.594	.987
aca11	389.48	2012.867	.677	.987
aca12	389.54	2020.621	.619	.987
aca13	389.62	2020.159	.524	.987
aca14	389.50	2006.541	.671	.987
aca15	389.58	2016.698	.616	.987
aca16	389.40	2019.592	.453	.987
aca17	389.56	2008.374	.651	.987

bud18	389.56	2004.823	.708	.987
bud19	389.36	1996.031	.739	.987
bud20	389.46	1998.253	.680	.987
bud21	389.42	2007.310	.672	.987
bud22	389.46	2000.253	.695	.987
bud23	389.38	1989.873	.784	.987
bud24	389.34	2000.882	.712	.987
hum25	389.34	2009.943	.683	.987
hum26	389.22	2012.828	.599	.987
hum27	389.34	2019.045	.527	.987
hum28	389.58	1989.881	.691	.987
hum29	389.68	1984.957	.780	.987
hum30	389.38	2009.016	.719	.987
ga31	389.40	2009.469	.722	.987
ga32	389.48	2019.071	.535	.987
ga33	389.36	2010.031	.727	.987
ga34	389.60	2013.061	.665	.987
ga35	389.48	2005.928	.763	.987
ga36	389.38	2003.996	.736	.987
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ga37	389.40	2010.980	.605	.987
ga38	389.24	2008.798	.737	.987
ga39	389.40	2002.857	.733	.987
ga40	389.26	2007.053	.703	.987
ga41	389.20	2006.245	.703	.987
ga42	389.58	2007.922	.580	.987
ga43	389.60	2004.694	.635	.987
ga44	389.56	2010.333	.714	.987
ga45	389.48	2031.438	.339	.987
ga46	389.40	2028.204	.470	.987
ga47	389.40	2024.204	.517	.987
ga48	389.42	2027.310	.465	.987

ga49	389.50	2015.765	.605	.987
ga50	389.42	2008.085	.722	.987
ga51	389.36	2014.317	.649	.987
gad52	389.32	2011.855	.642	.987

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ของ ตาราง 10 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านเป้าหมายของทีม	406	2.14	5.00	4.2252	.69766
ด้านการติดต่อสื่อสาร	406	2.50	5.00	4.2224	.63531
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	406	1.75	5.00	4.2802	.81962
ด้านการยอมรับนับถือ	406	2.00	5.00	4.2720	.76557
ด้านการมีส่วนร่วม	406	3.00	5.00	4.3353	.51825
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	406	2.71	5.00	4.3695	.56005
โดยรวม	406	2.52	5.00	4.2841	.60701
Valid N (listwise)	406				

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ของ ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกัน

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านเป้าหมายของทีม	directer	66	4.4394	.54862	.06753
	teacher	340	4.1836	.71632	.03885
ด้านการติดต่อสื่อสาร	directer	66	4.5106	.41736	.05137
	teacher	340	4.1665	.65536	.03554
	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	directer	66	4.5530	.52351	.06444
	teacher	340	4.2272	.85598	.04642
ด้านการยอมรับนับถือ	directer	66	4.5476	.52837	.06504
	teacher	340	4.2185	.79311	.04301
ด้านการมีส่วนร่วม	directer	66	4.6061	.37926	.04668
	teacher	340	4.2828	.52560	.02850
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	directer	66	4.5779	.44222	.05443
	teacher	340	4.3290	.57194	.03102
โดยรวม	directer	66	4.5391	.42040	.05175
	teacher	340	4.2346	.62546	.03392

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
ด้านเป้าหมายของทีม	Equal variances assumed	.920	.338	2.748	404	.006	.25578	.09309	.07278	.43879
	Equal variances not assumed			3.283	112.772	.001	.25578	.07791	.10143	.41013
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Equal variances assumed	5.586	.019	4.105	404	.000	.34414	.08383	.17934	.50893
	Equal variances not assumed			5.509	136.131	.000	.34414	.06247	.22060	.46767
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	Equal variances assumed	8.243	.004	2.984	404	.003	.32582	.10919	.11118	.54047
	Equal variances not assumed			4.103	142.607	.000	.32582	.07942	.16883	.48282
ด้านการยอมรับนับถือ	Equal variances assumed	9.222	.003	3.233	404	.001	.32913	.10180	.12902	.52925
	Equal variances not assumed			4.221	129.542	.000	.32913	.07797	.17486	.48340
ด้านการมีส่วนร่วม	Equal variances assumed	8.660	.003	4.760	404	.000	.32329	.06792	.18977	.45680
	Equal variances not assumed			5.910	119.322	.000	.32329	.05470	.21498	.43159
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน	Equal variances assumed	5.466	.020	3.346	404	.001	.24893	.07440	.10267	.39519
	Equal variances not assumed			3.973	111.805	.000	.24893	.06265	.12479	.37307
โดยรวม	Equal variances assumed	5.551	.019	3.791	404	.000	.30452	.08033	.14659	.46244
	Equal variances not assumed			4.922	128.315	.000	.30452	.06187	.18209	.42694

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ของ ตาราง 23 เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ด้านเป้าหมายของทีม	Between Groups	7.677	2	3.839	8.166	.000
	Within Groups	189.448	403	.470		
	Total	197.125	405			
ด้านการติดต่อสื่อสาร	Between Groups	9.077	2	4.539	11.847	.000
	Within Groups	154.389	403	.383		
	Total	163.466	405			
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	Between Groups	8.357	2	4.178	6.385	.002
	Within Groups	263.711	403	.654		
	Total	272.068	405			
ด้านการยอมรับนับถือ	Between Groups	9.637	2	4.819	8.527	.000
	Within Groups	227.735	403	.565		
	Total	237.373	405			
ด้านการมีส่วนร่วม	Between Groups	4.185	2	2.093	8.063	.000
	Within Groups	104.591	403	.260		
	Total	108.776	405			
ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	Between Groups	4.403	2	2.202	7.236	.001
	Within Groups	122.627	403	.304		
	Total	127.030	405			
โดยรวม	Between Groups	6.317	2	3.158	8.907	.000
	Within Groups	142.912	403	.355		
	Total	149.228	405			

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ของ ตาราง 32 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้าน

Correlations

	TotalA	Totaltar	Totalcom	Totalrel	Totalacc	Totalpar	Totaltru	TotalB	Totalaca	Totalbud	Totalhum	Totalga
TotalA Pearson Correlation	1	.890**	.945**	.936**	.936**	.897**	.843**	.848**	.798**	.776**	.790**	.880**
TotalA Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
TotalA N	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406
Totaltar Pearson Correlation	.890**	1	.886**	.761**	.761**	.709**	.728**	.753**	.703**	.665**	.721**	.790**
Totaltar Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Totaltar N	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406
Totalcom Pearson Correlation	.945**	.886**	1	.851**	.846**	.796**	.768**	.823**	.780**	.750**	.756**	.864**
Totalcom Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Totalcom N	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406
Totalrel Pearson Correlation	.936**	.761**	.851**	1	.908**	.834**	.697**	.714**	.661**	.643**	.650**	.777**
Totalrel Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Totalrel N	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406

		TotalA	Totalar	Totalcom	Totalrel	Totalacc	Totalpar	Totaltru	TotalB	Totalaca	Totalbud	Totalhum	Totalga
Totalhum	Pearson Correlation	.790**	.721**	.756**	.650**	.686**	.755**	.796**	.961**	.897**	.879**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406
Totalga	Pearson Correlation	.880**	.790**	.864**	.777**	.758**	.838**	.807**	.959**	.905**	.868**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406	406

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

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรสุพรรณบุรี

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ของ ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Totaltru		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	Totalcom		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
3	Totalpar		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
4	Totalrel		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: TotalB

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.838 ^a	.702	.701	.28748
2	.884 ^b	.781	.780	.24687
3	.896 ^c	.804	.802	.23398
4	.902 ^d	.814	.812	.22786

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.838	.112		7.458	.000
	Totaltru	.787	.026	.838	30.851	.000
2	(Constant)	.688	.097		7.066	.000
	Totaltru	.471	.034	.501	13.750	.000
	Totalcom	.363	.030	.438	12.035	.000
3	(Constant)	.391	.102		3.839	.000
	Totaltru	.377	.035	.401	10.691	.000
	Totalcom	.248	.033	.300	7.472	.000
	Totalpar	.275	.040	.271	6.829	.000
4	(Constant)	.194	.107		1.801	.072
	Totaltru	.364	.034	.387	10.570	.000
	Totalcom	.349	.039	.421	9.041	.000
	Totalpar	.379	.045	.373	8.452	.000
	Totalrel	-.145	.030	-.226	-4.784	.000

a. Dependent Variable: TotalB

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการสัมภาษณ์หาแนวทางพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.สุรพล บุญมีทองอยู่
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองแวงวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายวชิระ ปะทะดี
ผู้อำนวยการโรงเรียนสนธิราษฎร์วิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์นายธงชัย คำชนะ
ผู้อำนวยการโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์นายพิทักษ์เกียรติ บรรเทา
ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นางพรรณิ ฤชากุล ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านข้าพิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22 หัวหน้ากลุ่มบริหารงานวิชาการ



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายยอดชาย พ่อหลอน
ผู้อำนวยการโรงเรียนโพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 20 มีนาคม 2535
ภูมิลำเนา	จังหวัดนครพนม
ที่อยู่ปัจจุบัน	66 หมู่ 21 ตำบลบ้านผึ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม รหัสไปรษณีย์ 48000
ตำแหน่ง	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซนต์ยอแซพนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2550	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเซนต์ยอแซพนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2553	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนครพนมวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2560	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.5 ปี) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
พ.ศ. 2563	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560 – 2562	รับราชการ ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22
พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน	รับราชการ ตำแหน่ง ครู ค.ศ.1 โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์ อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22