



ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
อธิกุล กุลนรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

วิทยานิพนธ์
ของ
อธิกุล กุลนรัตน์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEAMWORK AND GENERAL
ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF SCHOOL UNDER
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE NAKHON PHANOM

BY
ATIKOON KUNARAT

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

July 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อธิกุล กุลนรัตน์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ

(ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)

กรรมการสอบและ
ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.ประภัสร สุภาสอน)

กรรมการสอบและ
กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(ดร.บดินทร์ นารถโคษา)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 18 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญพกา ปัญญา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ประภัสสร สุภาสอน กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จ เรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอกราบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ นายภคิน ลดาตจจิรานนท์ นายฉัตรชัย ไชยมงคล นายวิระ ทับบุญ นายทิวา เกาพาน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา นายวินัย เปี่ยมลามาโชติกุล นายเฉลิมเกียรติ คำไพ นางสาวสมเพียร เจาจาสิก และนางอุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา ในการวิจัย ครั้งนี้ จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนมทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนและตอบแบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณบิดามารดาและสมาชิกในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน ให้กำลังใจผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

อธิกุล กุลนรัตน์

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
ผู้วิจัย	อติกุล กุลนรัตน์
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ดร.ประภัสร สุภาสอน
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในปีการศึกษา 2565 จำนวน 339 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน จากจำนวน 51 โรงเรียน วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .469 – .894 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .980 และระดับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .572 – .868 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .989 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe's method และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
3. ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. การทำงานเป็นทีมโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.832^{**}$)
5. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ด้านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม มี 5 ด้าน คือ
 - 1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน
 - 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน
 - 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน
 - 4) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน
 - 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป

TITLE	The Relationship between Teamwork and General Administrative Effectiveness of School under Secondary Educational Service Area office Nakhon Phanom
AUTHOR	Atikoon Kunarat
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Dr. Praphat Supasorn
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

This research aims to study, compare relationship and development teamwork approach and general administrative effectiveness of school under secondary educational service area office Nakhon Phanom, according to the opinions of school administrators and teachers classified by position and school size. The sample group used in the research was 339 people of school administrators and teachers in the academic year 2022, divided into 51 school administrators and 288 teachers from 51 schools by multi-stage random sampling.

The research tools were questionnaires and interviews. The quality of the whole questionnaire has the discrimination between .469 – .894. and the reliability was .980 and the level of general administrative effectiveness has discrimination power between .572 – .868 and the reliability was .989. The data collection of the study was collected by a 5-level rating scale questionnaire, Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation and one-way analysis of variance (One-Way ANOVA), Paired Samples T-Test by Scheffe's method and correlation coefficient by Pearson (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

The result of study indicated that

1. Teamwork and general administrative effectiveness of school under secondary educational service area office Nakhon Phanom according to the opinions of administrators and teachers, Overall and each aspect is at a high level.

2. Working in teamwork in school under secondary educational service area office Nakhon Phanom according to the opinions of administrators and teachers classified by position and the different of school size found that overall and each aspect is different. The statistically significant at the level.01

3. General administrative effectiveness of school under secondary educational service area office Nakhon Phanom, according to the opinions of school administrators and teachers classified by position and the different of school size found that overall and each aspect is different. The statistically significant at the level.01

4. Overall teamwork and general administrative effectiveness of school has a positive relationship. The statistically significant at the level.01 with correlation coefficient ($r_{xy} = 0.832^{**}$)

5. Development guidelines of working in teamwork and general administrative effectiveness of school under secondary educational service area office Nakhon Phanom, there are 5 aspects with high level of correlation between teamwork and general administrative effectiveness of school under secondary educational service area office Nakhon Phanom such as 1) Expose communicate between team
2) Participation of team 3) Determination destination of team
4) Trust in each other between team 5) Mutual respect of team

Keywords: Teamwork, General Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	20
ความหมายของการบริหาร.....	20
ความสำคัญของทีมงาน	21
ประเภทของทีม	22
ความหมายของการทำงานเป็นทีม	26
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	28
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	30
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	54
ความหมายของประสิทธิผล	54
ความหมายของการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	55
ความสำคัญของการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	56
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	57
ข้อบ่งชี้การบริหารทั่วไปและประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป	58
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	81
งานวิจัยในประเทศ	81
งานวิจัยต่างประเทศ	88
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	92
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	96
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	99
การเก็บรวบรวมข้อมูล	101
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	104
ตอนที่ 2 แนวทางการการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	105
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	107
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	107
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	108
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	110
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	110
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	111
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด สำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	126
ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	132
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับ ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	137
ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	146
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
ความมุ่งหมายของการวิจัย	175
สมมติฐานของการวิจัย	176
วิธีดำเนินการวิจัย	177
สรุปผลการวิจัย	179
อภิปรายผลการวิจัย	183
ข้อเสนอแนะ	190
บรรณานุกรม	193
ภาคผนวก	207
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	209
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	215
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	235
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	251
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	263

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	271
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา	277
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา	281
ประวัติย่อของผู้วิจัย	289

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	33
2 การวิเคราะห์สรุปลักษณะงานของการบริหารทั่วไปในโรงเรียนที่มีลักษณะ งานไปในทิศทางเดียวกัน.....	73
3 ขอบข่ายการบริหารทั่วไปในโรงเรียน 5 ด้าน	75
4 กลุ่มประชากร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	93
5 กลุ่มประชากร โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	95
6 ตาราง 6 กลุ่มประชากร โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	95
7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	96
8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง.....	110
9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	110
10 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนโดยรวม	111
11 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน	112
12 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน	114
13 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนด้านการกำหนด เป้าหมายของทีมงาน	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน	116
15 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน	117
16 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน	118
17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม	119
18 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารและงานธุรการ	120
19 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	122
20 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่	123
21 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านงานกิจการนักเรียน	124

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์	125
23 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	126
24 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	128
25 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านที่ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method)	129
26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง	132
27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	134

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลบริหารทั่วไปของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารและงานธุรการ ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ โดยใช้วิธี LSD.	135
29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม จากตัวแปรทั้งหมด	138
30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม โดยรวม	139
31 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ด้านการบริหารและงานธุรการ	140
32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	142
33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่	143
34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ด้านงานกิจการนักเรียน	144

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการประสานงานและการจัด การศึกษาและการประชาสัมพันธ์	144
36 สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	147
37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ระหว่างทีมงาน	151
38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีส่วนร่วม ของทีมงาน	157
39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการกำหนด เป้าหมายของทีมงาน	162
40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน	167
41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการยอมรับ นับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน	171

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
42	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม	253
43	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม	257
44	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	265
45	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	268

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 แผนภาพทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายตามแนวคิดของแฟรงค์	42
3 แผนภาพทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายตามแนวคิดของลอค	43
4 สัมภาษณ์ นางอุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย	283
5 สัมภาษณ์ นางสาวสมเพียร เจจาจลิก	283
6 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา	284
7 สัมภาษณ์ นายวิระ ทับบุญ	284
8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ	285
9 สัมภาษณ์ นายเฉลิมเกียรติ คำไพ	285
10 สัมภาษณ์ นายวินัย เปี่ยมลาภโชติกุล	286
11 สัมภาษณ์ นายภคิน ลาดาดกจิรานนท์	286
12 สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย ไชยมงค์	287
13 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	287

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาทั้งในระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงของโลก ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 10) อีกทั้ง ในสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทย การผลิตและพัฒนากำลังคนในภาคการศึกษายังคงเป็นไปตามศักยภาพและความพร้อมของแต่ละสถาบันการศึกษา พบว่ายังมีปัญหาทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ อันเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากร ด้านการวิจัย และเงินลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาที่มาจากภาครัฐเป็นหลัก ส่งผลให้ขาดแคลนองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ทันสมัยและสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของประเทศ ทำให้ประเทศไม่สามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาประเทศ จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่รัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะต้องร่วมกันกำหนดกรอบทิศทางและเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงาน และการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อสร้างกำลังคนให้มีสมรรถนะตอบสนองต่อความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รองรับพลวัตของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการ

สภาการศึกษา, 2560, หน้า 101)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อีกทั้งมาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎกระทรวงเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 14) และการบริหารองค์การทุกองค์การมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพการทำงานให้มีคุณภาพ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในหน่วยงานนั้นเป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในเรื่องของการทำงานเป็นทีม เพราะการที่องค์การจะทำงานสำเร็จด้วยดีต้องอาศัยการร่วมแรงร่วมใจของบุคลากรหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งนี้ เพราะองค์การคือ กลุ่มของบุคคลที่เกิดจากพื้นฐานแนวคิดและความเชื่อว่าลำพังคน ๆ เดียวไม่สามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์การที่ปรารถนาให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม เหตุผลที่ว่าคนคนเดียวขาดกำลังความสามารถ สติปัญญา เวลาและศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไป ดังนั้น บุคคลจึงมุ่งแสวงหาความร่วมมือร่วมใจ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้สัมฤทธิ์ผลหรือแม้แต่ปัจจุบันนี้ เป็นยุคโลกาภิวัตน์เป็นยุคของการแข่งขัน แต่ละองค์การต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพเพื่อให้องค์การของตนดำรงอยู่ได้และพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวความคิดใหม่ทางการบริหารจัดการในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ก็ได้เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสภาวะผู้นำในองค์การ ควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกันอันก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ (เนนทวัตร ทาหอม, 2565, หน้า 233)

ในการทำงานขององค์การให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ใดจะสามารถทำงานได้ตามลำพังคนเดียวให้สำเร็จ หากงานนั้นเป็นงานใหญ่ยิ่งต้องพึ่งพาบุคคลอื่นหรือผู้เกี่ยวข้องอีกจำนวนหนึ่งมาช่วยในงานนั้น ลักษณะเช่นนี้ก็คือ ทีมเวิร์ค (Teamwork) ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานแบบเดียวกัน

มีการปรึกษาหารือ ประสานงานกันอย่างมีระบบ มีความเข้าใจถึงระบบการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รู้ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุน เช่น ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคล เช่น ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงานของสมาชิก แต่ละคน ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในที่ทำงาน เช่น การดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ร่วมกันและความร่วมมือของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้าน โครงสร้างของทีม เช่น ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์ ความชัดเจนของการมอบหมายงานและสภาพบรรยากาศในที่ทำงาน ในส่วนของการบริหาร ก็คือ ผู้นำของทีมงานทุกระดับจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงานให้การยอมรับ และการสนับสนุนรวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ (กมลนิตย์ วิสัยแสง, 2559, หน้า 1) ซึ่งการทำงานเป็นทีม (Team Work) เป็นวัฒนธรรมองค์กรที่หลายองค์กรพยายามสร้างขึ้น โดยการลงทุนฝึกอบรมและจัดกิจกรรม และพยายามทุ่มเททั้งในด้านงบประมาณ เวลา และกำลังคน การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร โดยองค์กรจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรที่มาทำงาน ร่วมกัน ด้วยเหตุว่าความรู้ ความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคลมีขีดจำกัด ประกอบด้วย ศักยภาพ และสมรรถนะการทำงานที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุนี้ การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญสำหรับทุกองค์กร และเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรเป็นอย่างดี และหากองค์กรใดที่บุคลากรร่วมกันทำงานและใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกัน อย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพ ประสานสอดคล้องกัน องค์กรนั้นย่อมพร้อมและมั่นใจ เฉลียวกับการท้าทายของโลก และความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559) ดังนั้น การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา

กฎกระทรวงศึกษาธิการ กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะด้านการบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้ การพัฒนา ระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

การจั้ดระบบ การบริหารและพัฒนางานองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 งานเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่
 และสภาพแวดล้อม การจัดทำ สำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยว
 กับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ เลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ
 นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ การทัศนศึกษา
 งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสาน
 การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน
 การจั้ดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน
 พฤติกรรม ในการลงโทษนักเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 105 - 121)
 ซึ่งการบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริมและสนับสนุน
 การบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้
 โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
 ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกกระบบ
 และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดและให้บริการ
 การศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น การบริหารงานทั่วไป
 มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในฐานะช่วยสนับสนุนงานวิชาการ รวมทั้งงาน
 อื่น ๆ เช่น งานธุรการ งานกิจการนักเรียน เพราะงานฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีส่วนส่งเสริม
 นักเรียน ส่งเสริมการเรียนการสอน เสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ดูแลสวัสดิการ
 ของครู นักเรียน นักการภารโรง ตลอดจนการจัดสวัสดิการให้บุคลากรในสถานศึกษา
 จึงเป็นงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในสถานศึกษาช่วยเสริมสร้างสถานศึกษาให้บรรลุ
 วัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น สถานศึกษาจึงต้องดำเนินงานให้เป็นระบบและมีความสอดคล้อง
 กับกระบวนการบริหารภายในสถานศึกษา ถ้าสถานศึกษาจัดงานบริหารทั่วไปได้ถูกต้อง
 ครบถ้วนก็จะเป็นการสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ให้สถานศึกษาได้เป็นที่รู้จักและยอมรับ
 จากประชาชนอันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีของครูในสถานศึกษา ครูกับนักเรียน
 ครูกับผู้ปกครอง โดยเฉพาะสถานศึกษาในเขตเมือง และชนบทที่มีจำนวนนักเรียนแตกต่างกัน
 จำนวนครูและบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น ความจำเป็นในด้านบริหารทั่วไปต่าง ๆ
 เพื่อให้นักเรียนได้ประสบผลสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนทั้งภายใน และภายนอก
 สถานศึกษาตามความถนัดและความสนใจ จึงมีมากขึ้น และมีผลกระทบโดยตรง

ต่อการบริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารและคณะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ งานบริหารทั่วไป ต้องมีภาระหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดูแลรับผิดชอบโรงเรียนต่าง ๆ ใน 12 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองนครพนม อำเภอธาตุพนม อำเภอนาแก อำเภอเรณูนคร อำเภอปลาปาก อำเภอวังยาง อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพนสวรรค์ อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า และอำเภอนาทม ซึ่งทุกโรงเรียนจะต้องบริหารจัดการ โรงเรียนให้เป็นไปตามการกระจายอำนาจให้โรงเรียนเป็น “นิติบุคคล” ดูแลบริหารจัดการ งานในโรงเรียน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายบริหารงานงบประมาณ และฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดมีโรงเรียน จำนวน 443 โรงเรียน ซึ่งมีโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ ระดับชั้นอนุบาล ถึง ระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 51 โรงเรียน ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาและบุคลากรอื่น จำนวน 2,087 คน นักเรียน จำนวน 30,728 คน (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565, หน้า 5 - 6) ซึ่งจุดเน้นที่สำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีพันธกิจที่สำคัญที่ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต และมีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศ การเสริมสร้าง ศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีโอกาสและเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม การส่งเสริม สนับสนุน พัฒนา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามสมรรถนะและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาลจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและมีความเชื่อมโยงทุกระดับ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียน ให้รับผิดชอบด้านการบริหารทั่วไปของโรงเรียน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเพื่อนำผลการศึกษามาเป็น แนวทางในการบริหารโรงเรียน และพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ และเพื่อเป็นการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. การทำงานเป็นทีมกับการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ ขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรง ตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารทั่วไป ของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน
6. เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหาร ทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. ผลที่ได้จากการวิจัย จะเป็นข้อมูล สำหรับผู้เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการฝ่ายบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังต่อไปนี้

1.1 การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานเป็นทีมของพรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 – 36), จันทรจิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 42), ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 14), อริศรรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 – 6), นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 7 – 8) สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29), รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 36), Romig (1996, pp.124 – 132 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560, หน้า 17) และ McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 – 32) การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน
- 1.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน
- 1.1.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน
- 1.1.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน
- 1.1.5 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน
- 1.1.6 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ออกเป็น 4 ด้าน การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 32 – 33) สำหรับ ด้านการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยใช้เนื้อหาจากกฎกระทรวงของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 22 งานแล้วนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์จัดกลุ่มได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านการบริหารและงานธุรการ
- 1.2.2 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 1.2.3 ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่
- 1.2.4 ด้านงานกิจการนักเรียน
- 1.2.5 ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,033 คน จาก 51 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2565, ออนไลน์) แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน 1,982 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ประจำปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีสุ่มจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จาก 51 โรงเรียน การสุ่มครั้งนี้ ใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi – stage Random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

3.2.1.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน

3.2.1.2 ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน

3.2.1.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

3.2.1.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน

3.2.1.5 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน

3.2.1.6 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านการบริหารและงานธุรการ

3.2.2.2 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

3.2.2.3 ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่

3.2.2.4 ด้านงานกิจการนักเรียน

3.2.2.5 ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

กรอบแนวคิดการวิจัย

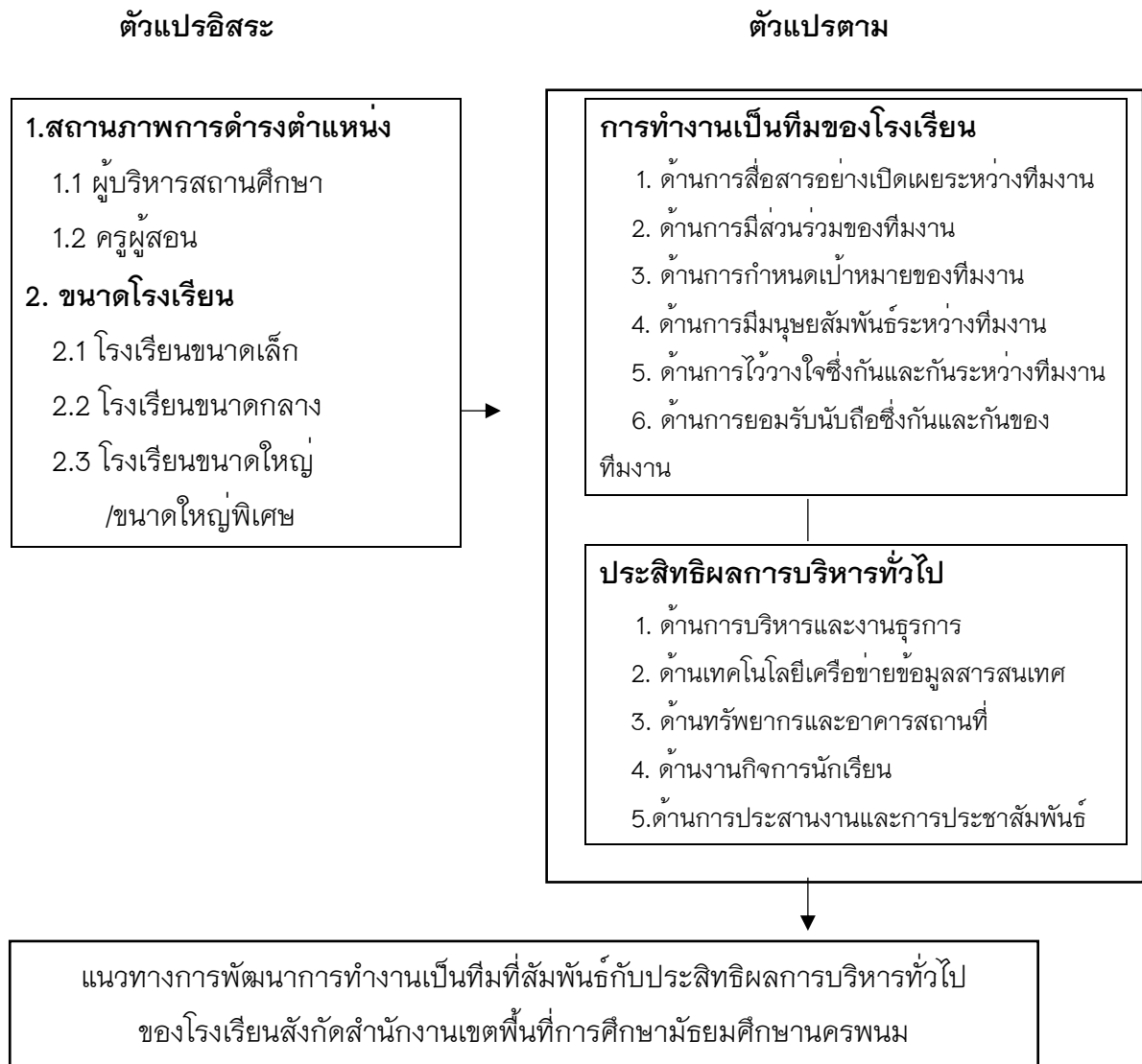
ในการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ

1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และ 6) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ซึ่งผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของพรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 – 36), จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 42), ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39), สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 14), อริศชรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 – 6), นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 7 – 8) สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29), รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 36), Romig (1996, pp.124 – 132 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560, หน้า 17) และ McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 – 32)

2. ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนด หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ออกเป็น 4 ด้าน การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 32 – 33) สำหรับ ด้านการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยใช้เนื้อหาจากกฎกระทรวงของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ทั้ง 22 งานแล้วนำมา

วิเคราะห์และสังเคราะห์จัดกลุ่มได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารและงานธุรการ
2) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่
4) ด้านงานกิจการนักเรียน 5) ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ แสดงดังกรอบ
แนวคิดการวิจัย ต่อไปนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นียมคัพทเฉพาะ

การศึกษาควมสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดนียมคัพทเฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน วัสดุ เงินการจัดการ และเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงาน

2. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีม และสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน หมายถึง ลักษณะของการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจนตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็ม ใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือ สมาชิก ผู้ต้องการความช่วยเหลือ รับรู้ความรู้สึกที่ีดีอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทำงานบวกรมีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งทีเรียกว่าผู้ส่งสารไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งทีเรียกว่าผู้รับสารโดยผ่านช่องทางในการสื่อสาร โดยการสื่อสารของแต่ละบุคคลนั้นล้วนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

2.2 ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วม

ในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

2.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง ตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับคุณลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การตรวจสอบงานและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายของทีมงานเป็นสิ่งที่เป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรกำหนดขึ้นและต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดโดยบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิด และกำหนดขึ้น ให้ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ

2.4 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของทุกคน ความต้องการการความรักใคร่ชอบพอ ความเป็นพวกพ้อง และต้องการมีอำนาจควบคุม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ อันดี ยอมรับซึ่งกัน และกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน และความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกัน และกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2.5 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน หมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกัน เกิดความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภาคภูมิใจต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

2.6 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งเป็นการยอมรับในความสามารถในการทำงาน หรือตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์กรหรือภายในทีม ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปแบบ

ของการยกย่องชมเชย จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
อย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงาน
ภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร
องค์การ การส่งเสริมกิจการนักเรียน และให้การบริหารอื่นๆ บรรลุผลให้ได้มาตรฐานและ
มีคุณภาพตามขอบข่ายงาน และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม
ของบุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล กฎกระทรวงของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 ว่าด้วยการกำหนด
หลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550
ทั้ง 22 งาน จัดกลุ่มได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารและงานธุรการ
2) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่
4) ด้านงานกิจการนักเรียน 5) ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

3.1 ด้านการบริหารและงานธุรการ หมายถึง มีการกำหนดมาตรฐานการ
ปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รายงานมาตรฐาน มีการปรับโครงสร้าง
การปฏิบัติงาน มีการกำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ มีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน เสนอคณะกรรมการ
สถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ
มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้
มีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ มีการ
วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน มีการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน
มีการดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
กำหนดมีการประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

3.2 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ หมายถึง มีการสำรวจ
ข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี การวางแผน การกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรม
และเทคโนโลยีมาใช้ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้
เทคโนโลยี และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อีกทั้งมีการสำรวจข้อมูล
สารสนเทศ มีระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
และทักษะในการปฏิบัติการ และมีการนำเสนอและเผยแพร่

3.3 ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ หมายถึง มีการประชาสัมพันธ์ มีการวางแผนระบบการใช้ทรัพยากร มีการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่ทั้งอาคารเรียนและอาคารประกอบ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีการติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม

3.4 ด้านงานกิจการนักเรียน หมายถึง มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และมีการสรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน อีกทั้งยังมีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน มีการประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ มีการวางแผนกำหนดนโยบาย การดำเนินงานปกครองนักเรียน การดำเนินการบริหารงานปกครองนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการประเมินผล การปฏิบัติงานและความพึงพอใจ

3.5 ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ หมายถึง มีการสำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล มีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ มีการพัฒนาบุคลากร และมีกำกับ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์ มีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษานครพนม ซึ่งขนาดโรงเรียนโดยใช้นักเรียนเป็นเกณฑ์ของสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 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. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษานครพนม หมายถึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบทบาท และภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาคครอบคลุมพื้นที่ 12 อำเภอของจังหวัดนครพนม และประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

7. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษานครพนม หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านของการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษานครพนม โดยรวมมาพิจารณาถ้าพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในทางบวกและอยู่ระดับสูงขึ้นไป แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีขอบข่ายการศึกษา ตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ความหมายของการบริหาร
 - 1.2 ความสำคัญของทีมงาน
 - 1.3 ประเภทของทีม
 - 1.4 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 1.5 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 1.6 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความหมายของการบริหารทั่วไปของโรงเรียน
 - 2.3 ความสำคัญของการบริหารทั่วไปในโรงเรียน
 - 2.4 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียน
 - 2.5 ขอบข่ายการบริหารทั่วไปและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้
 ประวิทย์ ไชยรักษ์ (2556, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในทุกด้าน ที่เกิดจากบุคลากร หลาย ๆ คน ร่วมมือกันบริหารจัดการโดยใช้กระบวนการทางการบริหาร อย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยวิธีการจัดโรงเรียนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน แต่ละแห่ง

สิรินญา ศิริประโคน (2561, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารจะครอบคลุมในเรื่องของเป้าหมาย บุคลากรและทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งการบริหารจัดเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งในทางสังคมศาสตร์ที่นำหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ทางมนุษยวิทยา สังคมวิทยา จิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์มาใช้แต่มิได้ใช้ศาสตร์ใดเพียงอย่างเดียวจึงต้องใช้ศิลป์ควบคู่ไปด้วย คือ ต้องสามารถประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ทางการบริหารให้เข้ากับสถานการณ์ที่เป็นจริง และการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่การบริหารซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การมอบหมายงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร การประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกันโดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหาร เป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎี และหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง

กัลยาณี รัตนบุตร (2564, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผล โดยอาศัยปัจจัยทางการ บริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ วัสดุ เทคโนโลยี การจูงใจและวิธีการบริหารจัดการที่ดี

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 42) การบริหารเป็นการที่บุคคลากร หรือ กลุ่มของบุคคลากรร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

Fesler and Kettl (1991, p. 7 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 42) ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นการจัดการทำให้เกิดความสำเร็จ และเห็นว่า การบริหารเป็นการระดมให้บุคคลากรดำเนินการให้ไปสู่เป้าหมายได้ผลสำเร็จสูงสุด

The Grolier International Dictionara (1992, p.11 อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2565, หน้า 42) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นศิลปะหรือการนำ นโยบายของรัฐบาล ธุรกิจหรืองานราชการของรัฐไปปฏิบัติ

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยใช้ศาสตร์และศิลป์ ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสม ปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ คน วัสดุ เงิน การจัดการ และเทคโนโลยีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ความสำคัญของทีมงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทีมงาน กับการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี ขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อม ในการทำงานทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคน ในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับ การทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมมีความรู้ความสามารถ

และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีม การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำ ความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการ ความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมา สำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะ เจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน การที่จะทำให้องค์กร บรรลุวัตถุประสงค์นั้น เกิดจากการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของทุกคน มาร่วมกันคิด ลงมือทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

3. ประเภทของทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ประเภทของทีม ไว้ดังนี้

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 10) ได้กล่าวถึงประเภท ของทีมไว้ดังนี้

ทีมประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ 2 คนมารวมตัวกัน ด้วยวัตถุประสงค์ เดียวกันและมุ่งการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีประเภทของทีมงาน ตามวัตถุประสงค์ 4 รูปแบบ ได้แก่ ทีมแก้ปัญหา (problem-solving teams) ทีมบริหารงาน

ด้วยตัวเอง (self-managed work team) ทีมข้ามสายงาน (cross – function teams) และทีมเสมือนจริง (virtual teams)

ทีมแก้ปัญหา (Problem – Solving Teams) ประกอบด้วยกลุ่มของพนักงาน และผู้บริหารซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจและประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหาโดยทั่วไปทีมแก้ปัญหำทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำ ตามคำแนะนำ ตัวอย่างของทีมแก้ปัญหานั้นที่นิยมทำกัน คือทีม QC (Quality Circles)

ทีมบริหารตนเอง (Self – Managed Teams) หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานที่ทีมบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม และสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (Cross – Function Teams) เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่งาน ความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าด้วยกันจากหน้าที่ทางธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่าง (Differentiation Capabilities) โดยเป็นการใช้กำลังแรงงาน (Task Force) ตั้งเป็นทีมข้ามหน้าที่ชั่วคราวซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคณะกรรมการ (Committees) เข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ ร่วมมือกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อน ทีมข้ามหน้าที่ ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกจะต้องเรียนรู้งานที่แตกต่าง ซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ และสร้างการทำงานเป็นทีม เนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

ทีมเสมือนจริง (Virtual Teams) ลักษณะการทำงานจะเป็นทีม แต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องการระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจะมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน แต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกทางสังคมในระดับต่ำ

พัลวิพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของทีมงาน หมายถึง การแบ่งทีมงานสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้นจะมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่อย่างไร การเลือกประเภทบุคคลเข้าแต่ละ

ครั้งนั้นขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความพร้อม และความสามารถของบุคคลทำงานแต่ละทีม ในทีมย่อมมีความหลากหลายของความคิด ความสามารถ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และนำบุคคลไปสู่เป้าหมายได้ต้องอาศัยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสามัคคี และความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเดียวกัน

(Woodcock 1989, อ้างถึงใน พัสวีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ, 2562, หน้า 28)

กล่าวถึงประเภทของทีมไว้ดังนี้ คือ

1. ทีมสุดยอด (Top teams) คือ ทีมที่กำหนดวัตถุประสงค์ และพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์การ
2. ทีมบริหาร (Management teams) หมายถึง ทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยในการปฏิบัติงานมากขึ้น
3. ทีมปฏิบัติงาน (Operator teams) หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์การ เป็นผู้เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก
4. ทีมเทคนิค (Technical teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์การ
5. ทีมสนับสนุน (Support teams) เป็นทีมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงานประจำและเป็นทีมที่อยู่นอกเหนือสายงานขององค์การ

(Robbins 2001, อ้างถึงใน พัสวีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ, 2562, หน้า 28)

จำแนกประเภทของทีมไว้ 4 ประเภท คือ

1. ทีมแก้ไขปัญหา (Problem – solving teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน 5 – 12 คนจากแผนกงานเดียวกัน ซึ่งพบปะกันสัปดาห์ละ 2 – 3 ชั่วโมง เพื่ออภิปรายร่วมกันหาวิธีการหรือหนทางที่จะปรับปรุงคุณภาพ ประสิทธิภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ทีมบริหารตนเอง (Self – managed work teams) ในขณะที่ทีมแก้ไขปัญหาเป็นการระดมความคิดจากคนในแผนกเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะเป็นแนวทางที่ถูกต้องที่ควรกระทำ แต่วิธีการเช่นนี้สมาชิกไม่ได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ
3. ทีมงานไขว้หน้าที่ (Cross – functional Teams) ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ประกอบไปด้วยสมาชิกที่มาจากต่างแผนกที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาเท่ากันแต่มีหน้าที่ต่างกันมาปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกัน ก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ดีขึ้นทีมงานแบบไขว้หน้าที่ เป็นวิธีการที่มี

ประสิทธิภาพในการระดมบุคคลหลากหลายทักษะภายในองค์กรให้มาร่วมกันทำงาน แต่เป็นที่ทีมงานที่บริหารค่อนข้างยากต้องใช้เวลามากในระยะแรกเพื่อสร้างความไว้วางใจ และการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

4. ทีมงานเสมือน (Virtual Teams เป็นทีมงานที่สมาชิกนั้นอาจจะอยู่ห่างไกลกันแต่สามารถยึดโยงและทำงานร่วมกันได้ด้วยระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้โดยสมาชิกทำงานร่วมกันด้วยเครือข่ายออนไลน์ (On – Line) เพื่อเชื่อมต่อการสื่อสารต่างพื้นที่ใช้เทคนิคการประชุมทางไกล (Video Conferencing) หรือใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E – Mail) ทำให้ระบบทางไกลไม่ใช่อุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอีกต่อไป

Woodcock and Fransis (1994 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560, หน้า 28) ได้จำแนกรูปแบบการทำงานเป็นทีมตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ เป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. ทีมกลยุทธ์ (Strategic team) เป็นทีมงานที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์นโยบายโครงสร้างและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นการมองไปข้างหน้า เพื่อทำหน้าที่วางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ทีมบริหาร (Management team) เป็นทีมที่กลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ
3. ทีมโครงการ (Project team) เป็นทีมงานที่สร้างขึ้นเป็นการเฉพาะกิจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด
4. ทีมประสานงาน (Coordination team) เป็นทีมงานที่ทำหน้าที่ประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อน
5. ทีมนักคิด (Think – tank team) เป็นทีมงานที่เสนอแนะแนวคิดและสนับสนุนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
6. ทีมปฏิบัติการ (Work group) เป็นทีมงานที่ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประเภทของทีมงาน มีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ ความรู้ ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ ของสมาชิกในทีม โดยการรวมกันมีจุดหมายที่ชัดเจน มีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเป็นระบบ ร่วมกันดำเนินงานในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

4. ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลากหลาย และพบว่าความหมายของการทำงานเป็นทีม และความหมายของการทำงานเป็นทีมมีความหมายคล้ายกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลทำให้การทำงานเป็นทีม นั้นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่า การทำงานเป็นทีมสำหรับการกล่าวถึงการทำงานเป็นทีมดังกล่าวต่อไป

โรฮานา หมู่เก็ม (2556, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงาน โดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ ตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

กมลนิตย์ วิลัยแสง (2559, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน เพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้เวลาประสานงาน

เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มและหน่วยงานภายใน และภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559, หน้า 18 – 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอมีปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

กิตติทัช เขียวฉออ่อน (2560, หน้า 359) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังช่วยให้สมาชิกในทีมเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ พึ่งพาอาศัย ซึ่งกันและกัน ร่วมกันแก้ไขปัญหาและดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่จะใช้ศิลปะ อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลในการโน้มน้าวใจบุคคล ชักจูงหรือชี้นำปลุกฝังศรัทธาให้สามารถทำงานเป็นกลุ่ม มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน และสามารถนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จได้

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล (2564, หน้า ออนไลน์) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมไว้ว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจชัดเจน

นั่นคือผลลัพธ์ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม สนับสนุนให้ทีมยอมรับในค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประเมินทักษะในการร่วมมือกันของสมาชิกแต่ละคน และประเมินคุณภาพของผลงานที่พวกเขาบรรลุด้วยกัน ให้การสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ เต็มใจที่จะเผชิญและแก้ไขประเด็นด้านผลปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง และขั้นตอนสุดท้ายคือ การรับรู้และให้รางวัลกับสมาชิกที่มีผลปฏิบัติงานที่ดี หรือผู้ที่สร้างผลงานได้ยอดเยี่ยม เพื่อสร้างแรงจูงใจ

Robbin (2001, p. 258 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560, หน้า 14)

ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

Katzenbach (2010 อ้างถึงใน พรสุดา ประเสริฐหนู, 2564, หน้า 9)

ได้ให้ความหมายว่า ทีมงาน คือกลุ่มคนจำนวนไม่มากนักที่มีทักษะเสริมต่อกัน โดยต่างร่วมผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานอย่างเดียวกัน มีแนวทางปฏิบัติงานแบบเดียวกัน และต่างมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 16) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมว่าจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานที่ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถ พิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถ และ ศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อรวมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและ ส่วนรวม

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญ ของการทำงานเป็นทีมมาเป็นการทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน จึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคน มีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงาน บางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่สามารถสร้างทีมพัฒนาทีม ให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้น จะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 21) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งกับการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ย่อมเกิดจากทีมที่มีประสิทธิภาพ ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ อย่างสูง และสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ของบุคคลที่อยู่ในทีมประสานเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้ องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้น เกิดจากการร่วมกันทำงาน ที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถของทุกคนภายในทีม มาร่วมกันวางแผนการใช้ทรัพยากรในการบริหาร ไม่ว่าจะ เป็น กำลังคน หรือ สิ่งของ รวมทั้งการวางแผนการดำเนินการให้งานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

6. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

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

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ
5. ด้านการตัดสินใจ

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 42) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย

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

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

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

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 14) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ริเริ่มที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์

2. มีเป้าหมายชัดเจน
3. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิก
4. มีความสามารถในการให้คำแนะนำปรึกษาที่ดี
5. มีทักษะในการชี้ให้สมาชิกที่มึนงงบทบาทหน้าที่ของตนเอง
6. มีทักษะในการจัดระบบและโครงสร้างภายในทีม
7. เป็นผู้ฟังที่ดี หัวหน้าทีมจะต้องเรียนรู้ที่จะฟังผู้อื่น
8. เป็นนักสื่อสารที่ดี
9. เป็นนักคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี

อริศขรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 – 6) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ซึ่งมี 5 องค์ประกอบ คือ

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การประสานงาน
4. การมีความคิดสร้างสรรค์
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

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

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. การมีมนุษยสัมพันธ์บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ
5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้านประกอบด้วย

1. ด้านเป้าหมายของทีม

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

รัฐันท์ กุณะ (2564, หน้า 36) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การมีส่วนร่วม
3. การมนุษยสัมพันธ์
4. การยอมรับซึ่งกันและกัน

Romig (1996, pp.124 – 132 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560, หน้า 17) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การประสานงาน
3. มีความคิดสร้างสรรค์
4. ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 – 32) ได้แบ่งองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. การมีเป้าหมาย
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การรับผิดชอบร่วมกัน
5. ความไว้วางใจ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารและงานวิชาการ เกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม	พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558)	ฉันทวีริศา จิตนาวาสาร(2559)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	สำนักงาน ก.พ. (2559)	ฉวีศรภา อุ่มสิน (2560)	นัฐธิดา วงษ์รชต (2560)	สิทธิศักดิ์ เพ็ชรขิม (2563)	รัฐันท์ ฤกษ์ (2564)	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการกำหนดภารกิจ และเป้าหมายของทีมงาน/ การมีเป้าหมายเดียวกัน/ มี เป้าหมายชัดเจน	/	/	/	/		/	/			/	7	70.00
ด้านการมอบหมายงาน ตามบทบาทหน้าที่	/										1	10.00
ด้านการสื่อสารอย่าง เปิดเผย/ การชี้แนวทางให้ ทีมรับบทบาทหน้าที่อย่าง เปิดเผย/ การติดต่อสื่อสาร	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	10	100.00
ด้านการกระจายความเป็น ผู้นำ	/										1	10.00
ด้านการตัดสินใจร่วมกัน/ การมีส่วนร่วม	/		/		/	/	/	/	/	/	7	70.00
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์/ มนุษยสัมพันธ์		/	/			/	/	/			5	50.00
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและ กัน		/	/			/	/			/	5	50.00

ตาราง 1 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558)	จันทร์จิรา จิตนาสาร(2559)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	สำนักาน ก.พ. (2559)	จริศรา อุมสิน (2560)	นัฐิดา วงษ์รอด (2560)	ลิตธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	รัฐันท์ ฤกษ์ (2564)	Romig (1996)	McCloskey and Maas (1998)	ความถี่	ร้อยละ
ด้านการยอมรับนับถือ/ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ให้กับทีมงาน		/	/	/			/	/			5	50.00
ด้านการเป็นผู้ริเริ่มที่ดีมี ความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงาน				/	/				/		2	20.00
ด้านการให้คำแนะนำ ปรึกษาที่ดี				/							1	10.00
ด้านการเป็นผู้ฟังที่ดี				/							1	10.00
ด้านการเป็นนักวิเคราะห์ และตัดสินใจที่ดี				/							1	10.00
ด้านการประสานงาน					/				/		1	10.00
ด้านการพัฒนาและ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					/				/		1	10.00

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาการทำงานเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 50) ที่ ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมาย คล้ายกัน กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย/ การชี้แนวทางให้ทีมรับบทบาทหน้าที่อย่างเปิดเผย/ การติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (ร้อยละ 100.00)
 2. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน/ การมีส่วนร่วม ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การมีส่วนร่วมของทีมงาน (ร้อยละ 70.00)
 3. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม/ การมีเป้าหมายเดียวกัน/ มีเป้าหมายชัดเจน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (ร้อยละ 70.00)
 4. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์/มนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน (ร้อยละ 50.00)
 5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (ร้อยละ 50.00)
 6. ด้านการยอมรับนับถือ/ด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (ร้อยละ 50.00)
- จากการสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม สรุปเป็นการทำงานเป็นทีมได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของทีมงาน 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และ 6) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน

1.1 ความหมายของการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) วิธีการนำ ถ้อยคำ ข้อความ หรือหนังสือ จากบุคคลหนึ่งหรือสถานที่หนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งหรืออีกสถานที่หนึ่ง

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทัศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน

โดยการติดต่อสื่อสารนั้น อาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลหรือองค์การส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 34) สรุปไว้ว่าการติดต่ออย่างเปิดเผยเป็นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจนตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเปิด โอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาให้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ข้อเสนอแนะตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิด โอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณี ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดีจำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ของทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร

Parker (1990 อ้างถึงใน กมลนิตย์ วิสัยแสง, 2559, หน้า 32) ได้ให้ความหมายของ การติดต่อสื่อสารเป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็ม ใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือ สมาชิก ผู้ต้องการความช่วยเหลือ รับรู้ความรู้สึกที่อัดอั้นใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทำงานบวกมีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจ

ต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกที่มงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็มใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือ สมาชิก ผู้ต้องการความช่วยเหลือ ได้รับความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทำงานบวกมีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

1.2 แนวคิดด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

ณัฐชุตตา วิจิตจามรี (2558, หน้า 11) กล่าวว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการถ่ายทอดความคิดจากแหล่งหนึ่งไปยังผู้รับโดยบุคคลเดียวหรือหลายคน ด้วยการใช้สัญลักษณ์คำ รูปภาพตัวเลข แผนภูมิ และอื่น

สุรพงษ์ ไสธนเสถียร (2563, หน้า 2 - 4) กล่าวว่า การสื่อสารหมายถึงการโอนความหมาย(Meaning tranter) ระหว่างผู้สื่อสาร(Communicators/communicants) ซึ่งผู้สื่อสารหมายถึงทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารไม่ว่าจำนวนเท่าใด เพื่อพยายามทำให้พวกเขาเข้าใจในความหมายเดียวกัน

อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี (2555, หน้า 149 อ้างถึงใน ธนชชา ชิดชม, 2564, หน้า 13) ได้จำแนกลักษณะของการสื่อสารในองค์กรเป็น 2 ประเภทดังนี้

1. การสื่อสารแบบเป็นทางการ หมายถึงการสื่อสารที่เป็นระเบียบแบบแผน และมีการไหลของสารระหว่างบุคคลในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรได้แก่ ผู้บังคับบัญชาไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชาและสื่อสารจากบุคลากรในระดับเดียวกัน

2. การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ หมายถึงการสื่อสารที่ไม่เป็นระเบียบแบบแผนช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นกระบวนการที่ข่าวสารถูกส่งจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ซึ่งเป็นตัวหนึ่งที่ช่วยการทำงานเป็นไปอย่างคล่องตัว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสาร คือ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งที่เราเรียกว่าผู้ส่งสารไปยังยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่เราเรียกว่าผู้รับสาร โดยผ่านช่องทางในการสื่อสาร โดยการสื่อสารของแต่ละบุคคลนั้นล้วนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

ดังนั้น ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน จึงหมายถึง การสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็ม ใจ และพร้อมที่จะช่วยเหลือ สมาชิก ผู้ต้องการความช่วยเหลือ ได้รับความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทำงานบวก มีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้ส่งสารไปยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้รับสาร โดยผ่านช่องทางในการสื่อสาร โดยการสื่อสารของแต่ละบุคคลนั้นล้วนมีวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมของทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ส่วนรวม หมายถึง ส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่น มีส่วนร่วมในการบำเพ็ญกุศล มีส่วนร่วมในการทุจริต มีส่วนร่วมในการลงทุนบริษัท

กมลนิตย์ วิสัยแสง (2559, หน้า 45) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบการประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การประเมิน และปรับปรุงแก้ไข

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 20) การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และ

ลำดับขั้นตอนการดำเนินงาน ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการความเห็นพ้องต้องกันของทีม และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ลิตทิกต์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

Parker (1990 อ้างถึงใน กมลนิตย์ วิสัยแสง, 2559, หน้า 30)

การมีส่วนร่วม สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยเข้าร่วม ในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้ รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้าการจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการ ประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้อง ประชุมด้านอุปกรณ์ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของทีมงาน สามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังนี้จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่อง ที่กำลังพิจารณาเท่านั้นแทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กล่าวพูด และกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ

2.2 แนวคิดด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดของด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ไว้ดังนี้

ปรานอม จันทิมา (2557, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของการ มีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมที่ผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร และสมาชิกของชุมชนร่วมกัน คิดร่วมมือกันทำและร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตาม เป้าหมาย โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

บุญยัง วอนมะณี (2560, หน้า 14) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญของการดำเนินงานหลายประการ โดยเฉพาะการทำให้ประชาชนยอมรับโครงการและสามารถดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากกิจกรรมต่าง ๆ เหล่านั้นตรงกับความต้องการของประชาชน อีกทั้งยังช่วยในการพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนในการช่วยเหลือตนเองอันนำไปสู่การพึ่งตนเอง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า ๙) สรุปได้ว่าทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ มีตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น จำนวนองค์กร สมาคม มูลนิธิหรือหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดการศึกษาหรือร่วมมือกับสถานศึกษา ทั้งของรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และสัดส่วนการมีส่วนร่วมสนับสนุนการศึกษาของภาคเอกชน ภาคประชาชน และภาคีเครือข่ายเมื่อเทียบกับรัฐ จำแนกตามระดับการศึกษาสูงขึ้น

จุฑามาศ พันสวรรค์ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า จุดสำคัญในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อที่จะพัฒนาการศึกษาด้วยกระบวนการทางสังคมของสมาชิกในชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมของการบริหารสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ นั้นจะเกิดความสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กรร่วมมือกันคิด ร่วมมือทำ และร่วมกันประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ดังนั้น ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน จึงหมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มคนในองค์กร ร่วมกันคิด การวางแผน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ให้การดำเนินการประสบผลสำเร็จ การมีส่วนร่วมนั้นมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

3.1 ความหมายของการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ไว้ดังนี้

ไพวัล ไชยทองศรี (2558, หน้า 108) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทายโดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกัน ส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการยอมรับของสมาชิก โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง การพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้เรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดี ข้อเสียและยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 37) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน และแจ่มชัด

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 30) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตโดยบุคลากรในทีมงานร่วมกันกำหนดขึ้น ซึ่งเป้าหมายที่กำหนดขึ้นนั้น ต้องมีความท้าทายของเป้าหมาย มีความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรทุกคนในทีมงาน

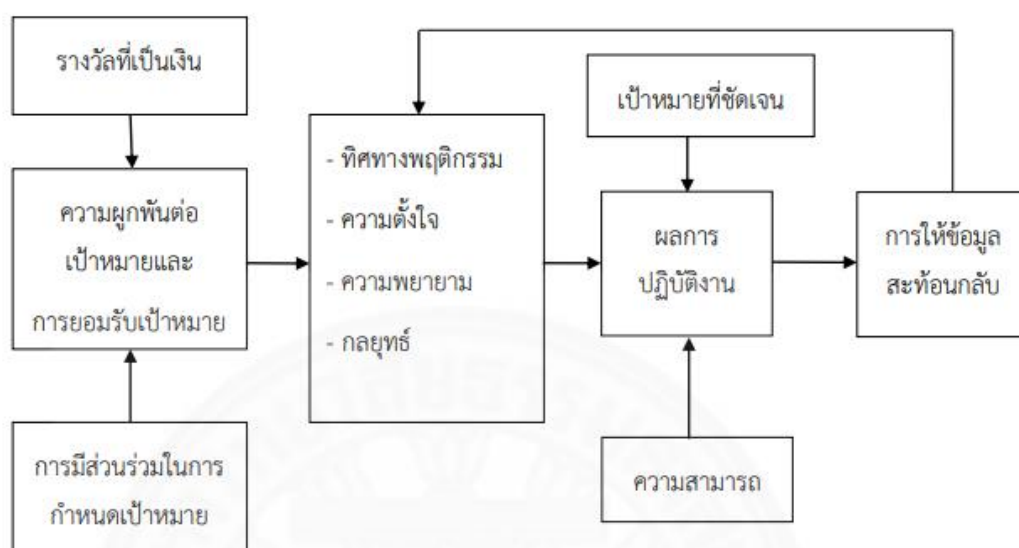
จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน คือ สิ่งที่ทุกคนในองค์กรต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิด และกำหนดขึ้น ให้ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ

3.2 แนวคิดด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ไว้ดังนี้

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 31) กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการ กำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน ช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงานให้เป็นไป ตามที่กำหนดไว้ มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Frank J. Landy (1989, p.404 อ้างถึงใน สมรรถพงษ์ ขจรมณี, 2558, หน้า 22) เสนอแผนภาพเกี่ยวกับทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย โดยแสดงความสัมพันธ์ เกี่ยวกับรางวัลที่เป็นเงิน การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ความผูกพันต่อเป้าหมาย การให้ข้อมูลสะท้อนกลับ และผลการปฏิบัติงาน รายละเอียดดังภาพประกอบ 2

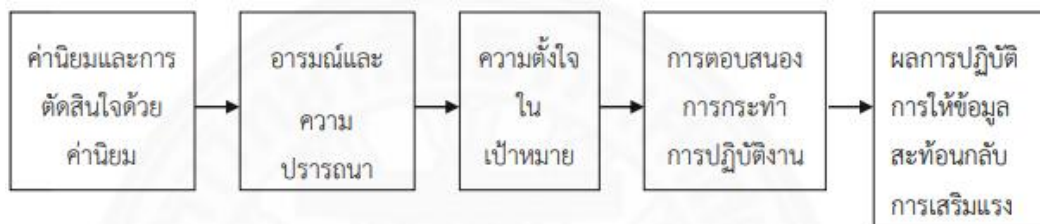


ภาพประกอบ 2 แผนภาพทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายตามแนวคิดของแฟรงค์

(Frank). From Psychology of Work Behavior (p.404),

by Frank J. Landy, 1989, California: Brooks / Cole Publishing.

(Locke, 1968 cited in Luthan, 1995, p.186 อ้างถึงใน สมรรถพงษ์ ขจรมณี, 2558, หน้า 22) กล่าวถึงทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีความเชื่อพื้นฐานว่าพฤติกรรมของพนักงานเกิดจากการกำหนดเป้าหมายและความตั้งใจ เป้าหมายในการท างานของพนักงานนั้นเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับลักษณะของงาน แรงจูงใจ การนิเทศงานและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าพนักงานจะรักษาพันธะสัญญาในการบรรลุเป้าหมาย รายละเอียดดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 แผนภาพทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายตามแนวคิดของล็อค

(Locke). From Organizational Behavior (p.186), by F. Luthans, 1995, Singapore: McGraw-Hill, Inc.

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดเป้าหมาย เปรียบเสมือน ตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับคุณลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การตรวจสอบงานและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

ดังนั้น ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน จึงหมายถึง ตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับคุณลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การตรวจสอบงานและการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การกำหนดเป้าหมายของทีมงานเป็นสิ่งหนึ่งที่ทุกคนในองค์กรกำหนดขึ้นและต้องการให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยบุคลากรในองค์กรร่วมกันคิด และกำหนดขึ้น ให้ทิศทางของการทำงานที่แน่ชัด ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ

4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน

4.1 ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า ออนไลน์) ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน
 หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557, หน้า 56) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

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

จรรยา เห็นงาม (2559, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นการที่บุคคลได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจอันดี ความเป็นมิตร ความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การทำงานเป็นที่ราบรื่น บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกับดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 33) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี

Dubrin (1981, อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด 2560, หน้า 23) ได้ให้ความหมายการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นศิลปะแห่งการปฏิบัติที่จะนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน คือ ความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกัน และกันมีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน และความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกัน และกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน

4.2 แนวคิดด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

มาลีณี จุฑาปะมา (ม.ป.ป., หน้า 16 อ้างถึงใน ชนิดา สุดตาชาติ, 2559, หน้า 19) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของทุกคน มนุษยสัมพันธ์สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันทั้งในด้านส่วนตัว และหน้าที่การงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ความรักใคร่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานร่วมกัน มนุษยสัมพันธ์ยังเป็นสื่อเชื่อมความรัก ความเข้าใจต่อกัน และบ่งชี้ให้มนุษย์รู้จักปรับปรุงตัวเองให้เป็นที่รักเป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไป ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญมากสำหรับการทำงานทุกอย่างจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนจะต้องรู้จักเสริมสร้าง มนุษยสัมพันธ์ของตนเองให้พัฒนามากขึ้นเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ โดยมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ ดังนี้

- 1) มนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดสร้างความสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นใน กลุ่มสังคมในหมู่คณะ
- 2) มนุษยสัมพันธ์ทำให้การบริหารงานต่าง ๆ สามารถก่อให้เกิด การรวมพลังเพื่อก่อให้เกิด ความร่วมแรงร่วมใจ เกิดความรักใคร่ สมัคคีธรรมสามัคคี ในการปฏิบัติงาน
- 3) มนุษยสัมพันธ์ทำให้สังคมปกติสุข คนในสังคมนั้น ๆ อยู่ดีมีสุข
- 4) มนุษยสัมพันธ์ทำให้สร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกัน และกัน เป็น การสร้างสรรค์สังคม
- 5) มนุษยสัมพันธ์ทำให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จเพราะเราอยู่ คนเดียวไม่ได้ เราทำงานหลายอย่างคนเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันงาน จึงจะประสบความสำเร็จ
- 6) มนุษยสัมพันธ์ทำให้คนแตกต่างจากสัตว์อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านจิตใจ ดังนั้นในการอยู่ร่วมกันจึงทำให้มนุษย์รู้ถึง ความรักใคร่และไมตรีที่มีให้กัน รวมถึงความต้องการที่จะบรรลุจุดหมายด้วยความภูมิใจ
- 7) มนุษยสัมพันธ์ทำให้บุคคลยอมรับนับถือกัน ตระหนักในศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์ “ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์”(Human dignity) ต้องทำให้คนที่ทำงาน

ร่วมกันรู้ และเข้าใจถึงการให้เกียรติกันเสมอมนุษย์เฉกเช่นเดียวกัน คือ การยอมรับคุณค่าความเป็นมนุษย์นั่นเอง

8) มนุษยสัมพันธ์ทำให้งานทุกอย่างบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ เพราะทุกคนเคารพในการแสดงความคิดเห็น และพฤติกรรมแสดงออกของแต่ละบุคคลอันจะนำไปสู่ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีนั่นเอง

9) มนุษยสัมพันธ์ทำให้คนคล้อยตามได้ หากทำให้จิตใจเขาคล้อยตามได้บุคคลจะเกิดความชื่นชอบ และจะพัฒนาความชื่นชอบจนเกิดความศรัทธา และเมื่อบุคคลเกิดความศรัทธาบุคคล ก็ยินดีที่จะปฏิบัติตามซึ่งการทำให้คนอื่น คล้อยตามต้องอยู่บนเงื่อนไขของความชอบธรรมก็จะสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ถาวรได้ แต่หากบุคคลกระทำทุกอย่างเพียงเพื่อประโยชน์แห่งตน มนุษยสัมพันธ์นั้น ๆ ก็เป็นแค่ชั่วคราว เมื่อความจริงกระจ่างอาจทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีขึ้นในกรณีเรื่อง การสร้าง มนุษยสัมพันธ์มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ทุกคนมีไมตรีต่อกันทุกคนจึงควรคิด และกระทำในสิ่งที่ดี ให้แก่กัน เราก็จะได้สิ่งดี ๆ ตอบ

สมพร สุทัศนีย์ (2542, หน้า 339 อ้างถึงใน วงศ์วัช อุตมกัน, 2564, หน้า 19) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ดังต่อไปนี้ 1) รู้จักตนเอง และกล้าเป็นตัวของตัวเอง 2) ศึกษาธรรมชาติของเพื่อนร่วมงานเพื่อจะได้เข้าใจว่าเพื่อนร่วมงานมีความต้องการและความรู้สึกอย่างไร 3) ยอมรับว่าเพื่อนร่วมงานมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย 4) พยายามสังเกตความต้องการและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน 5) ศึกษาสังคมวัฒนธรรมขององค์กรที่อาศัยอยู่ ยอมรับและยึดถือมาตรฐานตลอดวัฒนธรรมขององค์กรนั้นและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม 6) ยอมรับศักดิ์ศรีและให้เกียรติเพื่อนร่วมงานตามควรแก่ตำแหน่งและฐานะ 7) แสดงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 8) แสดงความเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานทั่วไป 9) มีอารมณ์ขันตามกาลเทศะ 10) เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ 11) มีศิลปะในการพูด 12) มีมารยาทในการติดต่อสัมพันธ์ และ 13) อาศัยคุณธรรมในการติดต่อสัมพันธ์

Schultz's Interpersonal Relationship Theory (1960, อ้างถึงใน รดาชม พรหมนิवास, 2561, หน้า 24) ได้สร้างทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมระหว่างบุคคล (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation; FIRO) ที่ได้กล่าวถึงธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ดังนั้นสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ Schultz ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการสัมพันธภาพ

ระหว่างบุคคลทั้งในระดับพฤติกรรมและความรู้สึกการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นของระดับพฤติกรรมมี 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอเป็นการแสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นการแสดงทางอารมณ์ สีหน้า การมีน้ำใจ เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอันจะก่อให้เกิดความผูกพัน และความเหนียวแน่นระหว่างบุคคล

2. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Need for Inclusion) เป็นความต้องการจากภายใน ซึ่งเป็นการความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น การยอมรับจากผู้อื่น ต้องการมีส่วนร่วม และต้องการเป็นที่สนใจจากสมาชิก โดยสมาชิกจะต้องมีการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกันเอง เพื่อนำไปสู่ความพึงพอใจของสมาชิก

3. ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Need for Control) เป็นการตัดสินใจจากหัวหน้า หรือบุคคลที่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงาน เพื่อแสดงถึงสามารถของตนเองในการต้องการควบคุมคนอื่น ทั้งการการแสดงต่อต้านและปฏิเสธ ความต้องการระหว่างบุคคลในระดับความรู้สึกประกอบด้วย 3 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสามารถ (Competence) เป็นทักษะของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจแก้ปัญหา หรือการนำเอาทักษะนั้นมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

มิติที่ 2 ความสำคัญ (Significance) เป็นความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อบุคคลอื่นและบุคคลอื่นก็มีความสำคัญต่อตนเองเช่นกัน

มิติที่ 3 ความน่าคบ (Likability) เป็นความรู้สึกระหว่างบุคคลอื่นในการคบหา อันเกิดจากการเข้าใจ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน อาจเกิดจากความสามารถ หรือไม่มีความสามารถของบุคคลก็ได้ ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคล จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของทุกคน ธรรมชาติของมนุษย์ในการติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ มีความต้องการการความรักใคร่ชอบพอ ความเป็นพวกพ้อง และต้องการมีอำนาจควบคุม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ความรักใคร่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน

ดังนั้น ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน จึงหมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของทุกคน ความต้องการการความรักใคร่ชอบพอ ความเป็นพวกพ้อง และต้องการมีอำนาจควบคุม การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดี ยอมรับซึ่งกัน และกัน มีความสนิทสนมคุ้นเคยรักใคร่ มีความนับถือกัน และความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือซึ่งกัน และกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน

5.1 ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, หน้า ออนไลน์) ไว้วางใจ หมายความว่า มอบความเชื่อความมั่นใจให้ วางใจ ไว้วางใจ

อรรถรรณี ไชยปัญญา (2556, หน้า 61 – 67) ได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูด โดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ เป็นการแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่น คุณธรรม ไว้วางใจในผู้นำและยึดความถูกต้อง 2) ความรู้ความสามารถ เป็นความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน 3) การเปิดเผยความจริงใจเป็นการแสดงความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ และ 4) ความเมตตากรุณา เป็นความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 41) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 38) ได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่น และเชื่อศรัทธาต่อทีม ยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจ ให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และ ยอมรับในความสามารถของทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 37) ได้ให้ความหมายการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริงใจ ความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน คือ ความเชื่อที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น ว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภาคภูมิใจต่อกัน

5.2 แนวคิดด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ไว้ดังนี้

Reynolds (1997 อ้างถึงใน กาญจนนา สังข์ผาด, 2559, หน้า 26) ได้เสนอแนวทางพัฒนาความไว้วางใจ ไว้ดังนี้

1. ความไว้วางใจต้องใช้เวลาในการพัฒนา (Trust take time) การสร้างความไว้วางใจหรือการคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ จะต้องใช้เวลาเป็นต้นทุนในการสร้างและพัฒนา แม้สัมพันธภาพความไว้วางใจจะเกิดขึ้นแล้วแต่การลงทุนก็ยังจะต้องมีอย่างสม่ำเสมอ ระยะเวลาในการพัฒนาความไว้วางใจอาจสั้นหรือยาวนาน ก็ไม่สำคัญเท่ากับการรักษาความไว้วางใจให้คงอยู่
2. ความไว้วางใจต้องการความเข้มแข็งอดทน (Trust has to be tough) องค์การที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร และทำงานอย่างรวดเร็ว ด้วยความเข้มแข็ง อดทน

เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนองค์กรที่มีความไว้วางใจระดับต่ำ บุคคลกรจะปฏิบัติงานเท่าที่จะทำได้และมีผลผลิตต่ำ

3. ความไว้วางใจต้องมีการปฏิบัติ (Trust must be practiced)

การพัฒนาความไว้วางใจจะต้องใช้ทักษะ การฝึกปฏิบัติ และกำลังใจมากมาย จึงจะถึงเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้น การสร้างความไว้วางใจจึงต้องพัฒนาทั้งทักษะและจิตใจการที่คนคนหนึ่งจะได้รับการยอมรับหรือความไว้วางใจได้นั้น จะต้องเกิดจาก การแสดงออกให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีคุณสมบัติเพียงพอที่จะให้ความไว้วางใจได้ ซึ่งจะต้อง ใช้เวลานานกว่าจะได้รับการยอมรับ และเมื่อทำให้ผู้อื่นยอมรับได้แล้ว ก็จะทำให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคลขึ้น จนค่อย ๆ เกิดความเชื่อมั่น

Cook and Wall (1980, pp.89 – 91 อ้างถึงใน ประจักษ์ เข้มไคร, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความเชื่อมั่นต่อเจตนาผู้บริหาร รวมทั้งความมั่นใจในความสามารถของผู้บริหารส่วน

Ouchi (1981 p.88 91 อ้างถึงใน ประจักษ์ เข้มไคร, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจของผู้บริหารว่าเป็นลักษณะพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากที่สุด กล่าวคือมุ่งเน้นความไว้วางใจของผู้ตามที่มีต่อผู้นำเท่านั้น งานวิจัยในระยะหลังได้นำแนวคิดของฮอยและคูเปอร์สมิธไปใช้โดยเฉพาะความไว้วางใจของครูที่มีต่อผู้บริหาร และความไว้วางใจของครูที่มีต่อเพื่อนครู ดังนั้นการนิยามความไว้วางใจจึงเป็นไปในลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ชัดเจนมากขึ้น

Mc Alister (1993. p.1010 91 อ้างถึงใน ประจักษ์ เข้มไคร, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า ความไว้วางใจว่าเป็นขอบเขตที่บุคคลหนึ่งมีความเชื่อถือในบุคคลอื่น และมีความตั้งใจที่จะกระทำบนพื้นฐานของคำพูด การกระทำและการตัดสินใจของบุคคลนั้น การที่บุคคลหนึ่งจะมีความไว้วางใจบุคคลอีกคนหนึ่งนั้นแสดงว่าบุคคลผู้นั้นมีความมั่นใจ และไว้วางใจในการกระทำของบุคคลที่ตนไว้วางใจเช่น ครูมีความไว้วางใจในผู้บริหารครูก็มีความมั่นใจในการกระทำของผู้บริหาร

Shaw (1997, อ้างถึงใน วรินทร์ รongกลัด, 2559, หน้า 14) กล่าวว่า การจะให้ความไว้วางใจกับบุคคลใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 3 ประการ ที่มีผลต่อการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นภายในองค์การ ดังนี้

1. ความสำเร็จในผลงานขององค์กร (Achieving Results)

การที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นหรือไว้วางใจได้นั้น บุคคลย่อมจะต้องสร้างความชัดเจนในความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายให้สำเร็จจนก่อให้เกิดเป็นความเชื่อมั่นในความสำเร็จของบุคคล โดยบุคคลใดก็ตามที่ไม่มีผลงาน ไร้ความสามารถหรือไม่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังได้สำเร็จ ย่อมส่งผลให้ระดับ ความไว้วางใจมีแนวโน้มที่จะลดลงตามไปด้วย

2. ความตรงไปตรงมา (Acting with Integrity) เป็นการแสดงออกถึงความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และจริงใจ ต่อคำพูดและการกระทำอย่างสม่ำเสมอ นั่นคือเมื่อพูดสิ่งใดไว้ก็จะปฏิบัติตามสิ่งที่เคยพูด รวมไปถึงปฏิบัติตามตรงไปตรงมาถูกต้องและเป็นธรรม โดยความไว้วางใจจะอยู่ในระดับที่สูง หากบุคคลหรือองค์กรสามารถรักษาคำพูดและปฏิบัติได้อย่างตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูล ประสานงาน รวมไปถึงทำงานร่วมกันตามกระบวนการและรูปแบบที่จริงใจ ซื่อตรงต่อกัน

3. การแสดงความเอาใจใส่ (Demonstrating Concerns) เป็นการให้ความใส่ใจต่อบุคคลรอบข้าง ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลมักให้ความไว้วางใจแก่ผู้ที่ให้ความใส่ใจและดูแลเอาใจใส่ห่วงใยต่อบุคคลนั้น เช่น การใส่ใจและห่วงใยในเรื่องของความผาสุกของบุคลากรทุกระดับ เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคล จัดสรร และดูแลให้เรื่องสิทธิและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นควรจะได้รับ ซึ่งการแสดงความเอาใจใส่และความห่วงใยนั้น เป็นต้น ส่งผลให้เกิด ความเชื่อมั่นหรือความไว้วางใจในองค์กร เกิดขึ้นจากการรับรู้การแสดงออกดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน หมายถึง การไว้วางใจในสมาชิกขององค์กรขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ เช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

ดังนั้น ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน จึงหมายถึง ความเชื่อที่สมาชิกภายในองค์กร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่นว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย เช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือ

ในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภาคภูมิใจต่อกัน องค์การที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

6. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

6.1 ความหมายการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) ยอมรับนับถือ หมายถึง ความที่แสดงออกบอกให้รู้ว่าเป็นด้วย ไม่ขัด ตกลงปลงใจ เช่น ยอมรับตามคำสั่ง ยอมรับ ยอมรับตาย, ผ่อนผันให้ เช่น ยอมรับให้ทำได้ ยอมรับให้ไป, ไม่สู้ เช่น เรื่องนี้ผมยอมรับเขา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) รับ หมายถึง ความที่ ยื่นมือออกถือเอาสิ่งของที่ผู้อื่นส่งให้ เช่น รับของ รับเงิน ถือเอาสิ่งของที่ผู้อื่นส่งมาให้ เช่น รับจดหมาย รับพัสดุภัณฑ์ ไปพบ ณ ที่ที่กำหนดเพื่ออำนวยความสะดวกหรือพาไปสู่ที่พัก ต้อนรับ เช่น ฉันไปรับเพื่อนที่ดอนเมือง ประชาชนไปรับนายกรัฐมนตรี กลับจากต่างประเทศโดยปริยายใช้แก่นามธรรมก็ได้ เช่น รับศีล รับพร ให้คำตอบที่ไม่ปฏิเสธ เช่น ตอบรับ รับเชิญ, ยอมรับสารภาพ เช่น รับผิด ตกลงตาม เช่น รับทำ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554, ออนไลน์) นับถือ หมายถึง ความที่ เชื่อถือยึดมั่น เช่น นับถือศาสนา, เคารพ เช่น นับถือผู้ใหญ่, ยกย่อง เช่น นับถือว่าเป็นครูบาอาจารย์, ใช้เป็นคำลงท้ายจดหมายแสดงความสุภาพว่า ด้วยความนับถือ หรือ ขอแสดงความนับถือ

ธีระ ไชยสิทธิ์ (2555, หน้า 29 – 30) ได้ให้ความหมายของ การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดีจุดเด่น ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ สิทธิอันพึงมีพึงได้ บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559, หน้า 42) การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39) ได้ให้ความหมายของ การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกันยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 35) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก เคารพบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ รับฟังและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้อาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 แนวคิดด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้แนวคิดด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงานดังนี้

ทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561, หน้า 36) การยกย่องชมเชย ได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นการได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 38) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของ

การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 16) กล่าวว่า ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นจากการมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานได้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษ และการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชนและบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจาก หรือจากสมาชิกภายในองค์กร ยอมรับความรู้ ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงานภายในทีม หรือองค์กร

ดังนั้น ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน จึงหมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในองค์กรไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งเป็นการยอมรับในความสามารถในการทำงาน หรือตำแหน่งหน้าที่การงานภายในองค์กรหรือภายในทีม ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย จะทำให้บรรยากาศในการทำงานเกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผล

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้แล้ว แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ช่วยให้การบริหารโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผล ไว้ดังนี้

วิภาภรณ์ สร้อยคำ (2560, หน้า 94) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติ หรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรม ทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนและการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ

รุจภา วรงค์ภาพสิน (2560, หน้า 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สังเกตได้ในองค์กร และความสามารถ ในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของสมาชิก ในโรงเรียนดี

แคทรียา บุตรสีผา (2564 หน้า, 62) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติ หรือผล ที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรม ทุกอย่างที่เกี่ยวข้อง เกิดความสำเร็จแก่บุคลากรคือทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน เป็นทีมได้ และทุกคนในโรงเรียนสามารถปรับตัวเรียนรู้ที่จะทำงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ ทุกสถานการณ์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของทีมงาน โดยใช้ทรัพยากรให้เกิด ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

2. ความหมายของการบริหารทั่วไปของโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารทั่วไปไว้ดังนี้ วีระศักดิ์ ศรีอุตร (2553, หน้า 17 อ้างถึงใน สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม 2563, หน้า 102) ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่ไม่ใช่ภารกิจหน้าที่หลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา การให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือวางไว้

สมพงษ์ เปรมปิยศิริ (2555, หน้า 19) ให้ความหมายของการบริหาร ทั่วไป หมายถึง การจัดการระบบงานในสถานศึกษาที่สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมี ความสำคัญต่อสถานศึกษาในการสนับสนุนส่งเสริมให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ

ให้สามารถดำเนินงานจนเกิดผลสำเร็จในกรอบภาระงานของตน

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 102) ให้ความหมายของการบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการระบบงานในสถานศึกษาที่สนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อให้บรรลุมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนด และการสนับสนุน ส่งเสริมให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ให้สามารถดำเนินงานจนเกิดผลสำเร็จในกรอบภาระงานของตน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การจัดการงานในโรงเรียนที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน เป็นไปตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุน ให้บริการแก่หน่วยงานภายนอกให้ประสบผลในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสำคัญของการบริหารทั่วไปในโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารทั่วไปในโรงเรียน ไว้ดังนี้

ประมุข สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 60) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปของโรงเรียนต้องมีการจัดระบบบริหารงานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้านตาม กระทรวงศึกษาธิการโดยประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในโรงเรียน ให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร และธุรการ ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านการประสานงาน จัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์

บุษราต์ ศรีประภา (2562, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป การ จัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษา มีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตาม อัจฉริยะตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัดการและให้บริการการศึกษาของ บุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 445 – 446) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผล ตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่ง พัฒนาศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็น หลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของ บุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ 2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้ การสนับสนุนการจัดการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทั่วไปในโรงเรียนมีความสำคัญ อีกรางหนึ่ง เพราะทำหน้าที่อำนวยความสะดวก ให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ การจัดการศึกษา ให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ทุกฝ่ายของ สถานศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้และเกิดประมึประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารทั่วไป

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิผล การบริหารทั่วไป ไว้ดังนี้

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม (2558, หน้า 15) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการ พัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจักระบบ การบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำ สำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดม

ทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรมนักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่ จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

ประมุข สุวรรณมาใจ (2562 หน้า 60) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง การบริหารทั่วไปของโรงเรียนต้องมีการจัดระบบบริหารงานของหน่วยงานในทุก ๆ ด้านตามกระทรวงศึกษาธิการโดยประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในโรงเรียน ให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารและธุรการ ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านกิจการนักเรียน ด้านการประสานงาน จัดการศึกษา และการประชาสัมพันธ์

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563 หน้า 121) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน หมายถึง การดำเนินงานของโรงเรียน ที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการ เพื่อสิ่งมุ่งหวังถึงผลสำเร็จ และผลสำเร็จนั้นได้มาโดยการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด การดำเนินการเป็นไปอย่างประหยัด และบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้ง 22 ด้าน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป หมายถึง ผลสำเร็จของการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่เกี่ยวกับการบริหารทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร การส่งเสริมกิจการนักเรียน และให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุผลให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพตามขอบข่ายงาน และตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ขอบข่ายการบริหารทั่วไปและประสิทธิผลการบริหารทั่วไป

ขอบข่ายการบริหารทั่วไปตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา 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 รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ

นักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดหลักแนวคิดตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 สำหรับการบริหารทั่วไป

(ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 74 – 88) โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้

“ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณีในเรื่อง” ซึ่งขอบข่ายการบริหารทั่วไปมีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.1 สำรวจระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.2 จัดทำทะเบียนเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.3 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติภารกิจ
 - 1.5 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
 - 1.6 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการ และการประชาสัมพันธ์
 - 1.7 ประเมินและประสานงานระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และปรับปรุงพัฒนาเป็นระยะ ๆ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.1 จัดให้มีระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา
 - 2.2 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.3 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาเพื่อแสวงหาความร่วมมือความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.4 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

2.5 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.6 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษา
ของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด
ตามความสำเร็จ

3.2 วัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
บรรลุตัวชี้วัดระดับดีมาก ดี พอใช้ หรือปรับปรุง

3.3 วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรครายมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน เพื่อหาเหตุปัจจัยและกำหนดแนวทางการพัฒนารักษาการและพัฒนาและปรับปรุง
ตามกรณี จัดเป็นข้อเสนอการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาและแผนปฏิบัติ
การประจำปีงบประมาณ

3.4 ปรับโครงสร้างการปฏิบัติงานตามข้อมูลการวิเคราะห์
ให้รองรับภารกิจที่จำเป็นและนโยบายสำคัญ

3.5 กำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ การกำกับติดตาม
ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ และประเด็นการประเมินผล
ตามแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาประจำปี

3.6 กลุ่มงาน และฝ่ายประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานด้วยตนเอง และคณะบริหารสถานศึกษานำผลประเมินพิจารณา รับฟังคำ
ชี้แจง เพื่อประสิทธิภาพ ความสำเร็จระดับสถานศึกษา รายมาตรฐานการปฏิบัติงาน

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ตรวจสอบ ศึกษา วิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย
ผลผลิต ตัวชี้วัดความสำเร็จรายกลยุทธ์และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ยังไม่บรรลุผล
สำเร็จ

4.2 ตั้งประเด็นหรือสมมติฐานเพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบ
โดยศึกษาองค์ประกอบ ตัวแปรของปัจจัยภายนอก และองค์ประกอบภายในสถานศึกษา

4.3 ศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาตามกรณีและดำเนินการวิจัยเชิง
พัฒนา

4.4 นำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการ

การศึกษาของสถานศึกษา

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 การจัดระบบบริหาร

5.1.1 ศึกษาวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ การดำเนินงาน ปริมาณ
คุณภาพและสภาพของสถานศึกษา

5.1.2 วางแผนออกแบบการจัดระบบโครงสร้างการแบ่งส่วน
ราชการภายใน ระบบการทำงานและการบริหารงานของสถานศึกษา

5.1.3 นำเสนอคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณา
ให้ความเห็นชอบในการแบ่งส่วนราชการในสถานศึกษา

5.1.4 ประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ส่วนราชการ ตลอดจน
ประชาชนทั่วไปทราบ

5.1.5 ดำเนินการบริหารจัดการให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่ง
ส่วนราชการที่กำหนด

5.1.6 ติดตามประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้มี
ประสิทธิภาพ

5.2 การพัฒนาองค์กร

5.2.1 ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความ
ต้องการจำเป็นในการพัฒนาองค์กรของสถานศึกษา

5.2.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรให้ครอบคลุมโครงสร้าง
ภารกิจ บุคลากร เทคโนโลยี และกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและ
ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา

5.2.3 ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ
ความสามารถ ที่เหมาะสมกับโครงสร้างภารกิจเทคโนโลยีและกลยุทธ์ของสถานศึกษา

5.2.4 กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ตัวชี้วัด ในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร

5.2.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการพัฒนา
องค์กรเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

5.2.6 นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรและกระบวนการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลด้านการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร คือ มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบวางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ

6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

6.1 ศึกษาระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

6.2 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้หรือดัชนีวัดผลการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและรายบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

6.3 สร้างความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้เป็นข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรทุกคน

6.4 สร้างเครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงาน

6.5 ประเมินการปฏิบัติงานตามเครื่องมือของสถานศึกษาที่จัดทำขึ้น

6.6 นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 สํารวจข้อมูลด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.3 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้งานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา

7.4 สนับสนุนให้บุคลากรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.5 ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

7.6 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.7 ติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาเพื่อให้เกิดการใช้ที่คุ้มค่าและเหมาะสมกับกระบวนการเรียนรู้

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 งานสารบรรณ

8.1.1 การรับ - ส่งหนังสือราชการ

- วิเคราะห์โครงสร้างการบริหารงานของสถานศึกษา
 - ออกแบบระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการให้สอดคล้องสัมพันธ์กันและสามารถเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้
- โดยนำระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) มาใช้ในการดำเนินงาน
- จัดหาและพัฒนา Hardware และ Software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการที่ออกแบบไว้ได้
 - รับ-ส่งหนังสือราชการตามระบบที่กำหนด
 - ประเมินผลการใช้ระบบการรับ-ส่งหนังสือราชการปรับปรุง

เป็นระยะ ๆ

8.1.2 การจัดทำหนังสือราชการ

- ศึกษาระเบียบงานสารบรรณที่เกี่ยวข้องกับชนิดของหนังสือราชการ
- ออกแบบหนังสือราชการให้เป็นแนวเดียวกัน โดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการดำเนินงาน
- ออกแบบระบบการพิมพ์และสำเนาหนังสือให้เหมาะสมกับสภาพของการศึกษา โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว และประหยัดใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างเหมาะสม และคุ้มค่า โดยนำเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงาน
- จัดบุคลากรรับผิดชอบดำเนินการพิมพ์และสำเนาหนังสือราชการตามระบบที่กำหนด

8.1.3 การเก็บหนังสือราชการ

- วิเคราะห์สภาพงานและวิธีการจัดเก็บเอกสารของสถานศึกษา

- ออกแบบระบบการจัดเก็บเอกสารให้สอดคล้องกับระบบการรับ-ส่ง การยืมและการทำลายหนังสือราชการ และเหมาะสมกับสภาพของสถานศึกษา ตลอดจนจนครอบคลุมลักษณะการจัดเก็บหนังสือที่กำหนดในระเบียบงานสารบรรณ โดยนำระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินงาน
- จัดหาและพัฒนา Hardware และ Software ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามระบบการจัดเก็บหนังสือราชการที่ออกแบบไว้ได้
- ดำเนินการจัดเก็บหนังสือตามระบบที่กำหนด
- ประเมินผลการดำเนินงานการจัดเก็บหนังสือเป็นระยะ ๆ และปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ

8.1.4 การให้ยืมหนังสือราชการ

- ออกแบบระบบการให้ยืมหนังสือราชการให้สอดคล้องกับระบบการรับ-ส่ง และการจัดเก็บหนังสือราชการ โดยใช้ระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ยืมหนังสือราชการให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักงานกฤษฎีกาว่าด้วยงานสารบรรณและงานที่เกี่ยวข้อง
- ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ
- นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงระบบการให้ยืมหนังสือราชการ

8.1.5 การทำลายหนังสือราชการ - ภายใน 60 วันหลังจากสิ้นปีปฏิทิน ดำเนินการสำรวจหนังสือที่หมดอายุการเก็บจากฐานข้อมูลการเก็บหนังสือในระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- จัดทำบัญชีหนังสือขอทำลาย เสนอคณะกรรมการทำลายหนังสือของสถานศึกษาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
- ดำเนินการทำลายหนังสือด้วยวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสม

8.2 การรับ - ส่งงานในหน้าที่ราชการ

8.2.1 จัดเตรียมหลักเกณฑ์ วิธีการและแบบฟอร์มบัญชีรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ

8.2.2 เสนอให้ผู้ส่งมอบและรับมอบลงนาม

8.2.3 เสนอให้ผู้ส่งมอบและผู้รับมอบลงนาม

8.2.4 เก็บเป็นหลักฐานการรับ – ส่งงานเก็บไว้เป็นหลักฐานคนละ

1 ชุด

8.3 การมอบอำนาจหน้าที่งาน

8.3.1 วิเคราะห์ภาระหน้าที่การงานของสถานศึกษาจากระเบียบ
กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องและจากที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม

8.3.2 ตรวจสอบตำแหน่งมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและความ
ถนัดของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

8.3.3 กำหนดภาระหน้าที่การงานให้บุคลากรรับผิดชอบปฏิบัติ
โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากรตามความเหมาะสม

8.3.4 จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่การงาน

8.3.5 จัดทำคู่มือปฏิบัติงานให้บุคลากรใช้ในการปฏิบัติงาน

8.3.6 จัดทำมาตรฐานผลสัมฤทธิ์ พร้อมด้วยตัวชี้วัดของงาน

8.3.7 จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

8.3.8 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร

8.4 การประชุมภายในสถานศึกษา

8.4.1 วิเคราะห์ภารกิจของสถานศึกษา กำหนดแผนการประชุม
แจ้งให้ทุกงานภายในสถานศึกษาทราบ

8.4.2 ประสานกับทุกงานภายในสถานศึกษา รวบรวมเรื่องที่จะ
นำเสนอที่ประชุมเพื่อจัดทำวาระและเอกสารการประชุม

8.4.3 ดำเนินการแจ้งผู้เกี่ยวข้องเข้าประชุม

8.4.4 ประสานงานการจัดสถานที่ประชุม การเตรียมสื่อ อุปกรณ์
สำหรับการประชุม การเตรียมเครื่องดื่ม อาหารว่างสำหรับรองรับผู้มาประชุม

8.4.5 บันทึกการประชุม และจัดทำรายงานการประชุมแจ้งให้
ผู้เกี่ยวข้องทราบผลการประชุม และดำเนินการตามมติที่ประชุม

8.4.6 ประสานงาน ติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติที่ประชุม
เสนอผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ

8.4.7 ประเมินผลการดำเนินงาน สรุปผลเพื่อนำไปใช้ปรับปรุง
พัฒนาการจัดการประชุมให้มีประสิทธิภาพ

8.5 ยานพาหนะ

8.5.1 วิเคราะห์ภารกิจและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษาแล้ว
จำแนกภารกิจที่มีความจำเป็นต้องใช้พาหนะนำไปจัดหมวดหมู่

8.5.2 ร่วมกับทุกงานในสถานศึกษาวางแผนการใช้พาหนะเป็น
รายเดือน

8.5.3 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการขออนุญาตใช้พาหนะ การขอ
อนุมัติเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง การตรวจสภาพ การซ่อมบำรุงรักษาและการรายงาน
ให้ผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติ

8.5.4 ศึกษาสภาพทั่วไปและกำหนดสถานที่เก็บรักษายานพาหนะ
ให้เกิดความปลอดภัย

8.5.5 ประเมินแผนการใช้ยานพาหนะ หลักเกณฑ์ และวิธีการขอ
อนุญาตใช้ยานพาหนะ การขออนุมัติเบิกจ่ายเชื้อเพลิง การตรวจสภาพ การซ่อม
บำรุงรักษาและการรายงานการใช้พาหนะ นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงให้
เหมาะสมและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

9.2 บำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ
สถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

9.3 ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

9.4 สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่
และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจข้อมูลจำนวน
นักเรียน ที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาในเขตบริการของสถานศึกษา

10.2 จัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของ
สถานศึกษา

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียนเพื่อให้
สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษา
รับทราบ

11. การรับนักเรียน

11.1 ให้สถานศึกษาประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการ
การศึกษาร่วมกันและเสนอข้อตกลงให้เขตพื้นที่การศึกษาเห็นชอบ

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับ
เขตพื้นที่การศึกษา

11.3 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด

11.4 ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชนในการติดตาม
ช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาในการเข้าเรียน

11.5 ประเมินผลและรายงานผลการรับเด็กเข้าเรียนให้เขตพื้นที่
การศึกษารับทราบ

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก
สถานศึกษา

12.1 การจัดตั้ง

12.1.1 บุคคล นิติบุคคลหรือองค์กรที่จะขอให้จัดตั้งสถานศึกษา
ดำเนินการ สำนวณความพร้อมตามหลักเกณฑ์ ระเบียบแนวปฏิบัติของทางราชการ

12.1.2 ยื่นคำร้องขอให้จัดตั้งสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา

12.1.3 รอรับทราบผลการพิจารณาจากหน่วยงานที่มีอำนาจ
อนุญาตเพื่อการดำเนินการต่อไป

12.2 การยุบรวม

12.2.1 สถานศึกษาที่ประสงค์จะยุบรวมด้วยกัน ร่วมกันดำเนินการ
จัดทำแผนพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษา

12.2.2 เสนอแผนพัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อขอความเห็นชอบต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา

12.2.3 เสนอแผนพัฒนาประสิทธิภาพที่ผ่านการเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษาต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อการพิจารณา ให้ความเห็นชอบในการยุบรวมสถานศึกษา

12.2.4 รอรับผลการพิจารณาจากหน่วยงานที่มีอำนาจอนุมัติ เพื่อการดำเนินการต่อไป

12.3 การเลิกสถานศึกษา

12.3.1 คณะกรรมการสถานศึกษา จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ของผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

12.3.2 ดำเนินการแจ้งผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนทราบไม่น้อย กว่าหนึ่งปี ก่อนเปิดภาคเรียนแรกของปีการศึกษาถัดไป

12.3.3 จัดให้นักเรียนในสถานศึกษาที่ยุบเลิก ได้เข้าเรียน ในสถานศึกษาอื่นทุกคน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่ การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้ง 3 รูปแบบ ตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา

13.4 ประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

13.5 ติดตามประเมินผลการส่งเสริมและประสานงานการจัดการ การศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้มี ประสิทธิภาพต่อไป

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 14.1 ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานศึกษาทราบ
 - 14.2 วางแผนระบบการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน
 - 14.3 สนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันใช้ทรัพยากรในชุมชนให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอน
 - 14.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน
15. การทัศนศึกษา
 - 15.1 ศึกษาระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
 - 15.2 เตรียมการก่อนดำเนินกิจกรรมในทุก ๆ ด้าน ให้เรียบร้อย โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ร่วมกิจกรรมเป็นสำคัญ
 - 15.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมทัศนศึกษาตามแผนงานโครงการ
 - 15.4 ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามโครงการและความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย
 - 15.5 รายงานการทัศนศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
16. งานกิจการนักเรียน
 - 16.1 วางแผนกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนของสถานศึกษาโดยสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผน
 - 16.2 ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลายตามความถนัดและความสนใจของนักเรียน
 - 16.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 - 16.4 สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมเกิดคุณค่าและประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างแท้จริง
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 17.1 ศึกษาความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลและผลงานของสถานศึกษารวมทั้งความต้องการในการได้รับข่าวสารข้อมูลทางการศึกษาของชุมชน

17.2 วางแผนการประชาสัมพันธ์ของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและสื่อมวลชนในท้องถิ่น

17.3 จัดให้มีเครือข่ายการประสานงานประชาสัมพันธ์

17.4 พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบงานประชาสัมพันธ์ให้มีความรู้ความสามารถในการดำเนินการประชาสัมพันธ์ผลงานของสถานศึกษา

17.5 สร้างกิจกรรมการประชาสัมพันธ์ในหลากหลายรูปแบบโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของเครือข่ายประชาสัมพันธ์

17.6 ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ทราบถึงผลที่ได้รับและนำไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้เหมาะสมต่อไป

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

18.1 กำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น

18.2 ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 วางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานประสานงานกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น

19.2 จัดบุคลากรรับผิดชอบในการดำเนินงาน

19.3 ติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 จัดทำรายงานผลการพัฒนาการศึกษาประจำปีของสถานศึกษา
เสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาได้รับทราบและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้สาธารณชน
ทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและ
การรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ
สถานศึกษา

21.2 วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน กำหนดปัจจัยเสี่ยงและ
จัดลำดับความเสี่ยง

21.3 กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของ
สถานศึกษา

21.4 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.5 ให้นำบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำมาตราการป้องกันความเสี่ยงไป
ใช้ในการควบคุมการดำเนินงานตามภารกิจ

21.6 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.7 ประเมินผลการดำเนินการควบคุมภายในตามมาตรการที่
กำหนดและปรับปรุงให้เหมาะสม

21.8 รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ
นักเรียน

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนและระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 ประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อสร้างความเข้าใจและให้
ความร่วมมือในการดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาพฤติกรรมนักเรียน

22.3 วางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานปกครองนักเรียน เพื่อ

22.3.1 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรมจริยธรรม
ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริม

พัฒนาการใช้เวลาว่าง ให้เป็นประโยชน์ยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.3.2 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.4 ดำเนินการบริหารงานปกครองนักเรียน โดยการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ชัดเจน และประสานการดำเนินงานปกครองนักเรียน ร่วมกันระหว่าง สถานศึกษากับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

22.5 ควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดำเนินไปตามระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ

22.6 ประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการเป็นระยะ ๆ

เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน บางเนื้อหา มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยได้พิจารณาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนตามข้อข่ายงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อหาประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จากข้อข่ายด้านงานบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ออกเป็น 5 ด้าน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์สรุปลักษณะงานของการบริหารทั่วไปในโรงเรียนที่มีลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อข่ายการบริหารทั่วไป	ผลการจัดกลุ่มลักษณะงาน
1.การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 2.งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนดำเนินการ 3.การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 4.การดำเนินงานธุรการ 5.การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 6.การรายงานผลการปฏิบัติงาน 7.การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	ด้านการบริหารและงานธุรการ
8.งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 9.งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

ตาราง 2 (ต่อ)

ขอบข่ายการบริหารทั่วไป	ผลการจัดกลุ่มลักษณะงาน
10. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่
12. งานกิจการนักเรียน 13. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 14. การรับนักเรียน 15. การทัศนศึกษา 16. การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ	ด้านงานกิจการนักเรียน
17. ประสานพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา 18. เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา 19. ส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย 20. ประสานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา 21. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 22. ประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา	ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายการบริหารทั่วไปที่กระทรวงศึกษาได้ระบุไว้ และได้จัดกลุ่มใหม่เป็น 5 ด้าน ดังตาราง 3

ตาราง 3 ขอบข่ายการบริหารทั่วไปในโรงเรียน 5 ด้าน

การบริหารบริหารทั่วไป	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
<p>1.การวางแผนการบริหารงานการศึกษา</p> <p>2.งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนดำเนินการ</p> <p>3.การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร</p> <p>4.การดำเนินงานธุรการ</p> <p>5.การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน</p> <p>6.การรายงานผลการปฏิบัติงาน</p> <p>7.การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน</p>	<p>1. ด้านการบริหารและงานธุรการ</p>	<p>มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด มีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รายงานมาตรฐาน มีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการกำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน มีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน มีการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน มีการดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนดมีการประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน</p>

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารบริหารทั่วไป	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
8.งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ 9.งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	2. ด้านเทคโนโลยี เครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ	มีการสำรวจข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี การวางแผน การกำหนด นโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ มีการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้ เทคโนโลยี และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อีกทั้งมีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศ มีระบบข้อมูลสารสนเทศ สำหรับบริการมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติภารกิจ และมีการนำเสนอและเผยแพร่
10.การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ 11.การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	3. ด้านทรัพยากรและ อาคารสถานที่	มีการประชาสัมพันธ์ มีการวางแผนระบบการใช้ทรัพยากร มีการ วางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการบำรุง ดูแลและ พัฒนาอาคารสถานที่ทั้งอาคารเรียนและอาคารประกอบ รวมถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน มีการติดตาม ประเมิน และรายงาน การใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12.งานกิจการนักเรียน 13.การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 14.การรับนักเรียน 15.การทัศนศึกษา	4. ด้านงานกิจการ นักเรียน	มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรม นักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และมีการสรุปและประเมินผลเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน อีกทั้งยังมีการศึกษา

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารบริหารทั่วไป	การจัดกลุ่มงานใหม่	ขอบข่ายงานที่เกี่ยวข้อง
16.การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ		สภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน มีการประชุม ชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ มีการวางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานปกครองนักเรียน การดำเนินการบริหารงานปกครองนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม มีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ
17.ประสานพัฒนาเครือข่ายการจัดการศึกษา 18.เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องจัดตั้งยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา 19.ส่งเสริมประสานการศึกษาในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย 20.ประสานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบัน สังคมอื่นที่จัดการศึกษา 21.งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่น 22.ประชาสัมพันธ์งานจัดการศึกษา	5. ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์	มีการสำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล มีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ มีการพัฒนาบุคลากร และมีกำกับ ติดตาม ประเมินผลการประชาสัมพันธ์มีการกำหนดแนวทางการส่งเสริม สนับสนุนและประสานงาน ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารทั่วไปที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารและงานธุรการ 2) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ 3) ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ 4) ด้านงานกิจการนักเรียน และ 5) ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ข้อมูลทั่วไป

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หมวด 3 “กำหนดให้ส่วนราชการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยให้จัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (4 ปี)” และเนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สังคม และชาติ เป็นกลไกพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระยะ 3 ปี พ.ศ.2563-2565 (ฉบับทบทวน ปี พ.ศ.2565) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติราชการ ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ในระยะ 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565) และนำแผนสู่การปฏิบัติจนถึงระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ประชาชนในด้านการศึกษา

2. สถานที่ตั้ง

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

อาณาเขตจังหวัดนครพนม

ทิศเหนือ	ติดต่อกับเขตอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตอำเภอดงหลวง และอำเภอหว้านใหญ่ จังหวัดมุกดาหาร

ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแขวงคำม่วน และแขวงบอลิคำไซ ประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขง เป็นเส้นกั้นพรมแดน
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเขต อำเภออากาศอำนวย อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอพรรณานิคม อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ และอำเภอโพนนาแก้ว จังหวัดสกลนคร

3. ลักษณะภูมิประเทศ

จังหวัดนครพนม

มีลักษณะภูมิประเทศทั่วไปเป็นที่ราบสูง ความสูงของพื้นที่โดยเฉลี่ยสูงกว่าระดับน้ำทะเลประมาณ 140 เมตร สภาพภูมิประเทศแบ่งออกได้เป็น 2 เขต ดังนี้ เขตตอนเหนือ สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเนินสูงและที่ดอน มีป่าไม้สลับกับพื้นที่ราบที่ใช้ทำนา ทางเหนือสุดของจังหวัดในเขตอำเภอบ้านแพงมีเทือกเขาภูสิงกาทอดผ่าน นอกจากนี้ยังมีแม่น้ำสายสำคัญไหลผ่าน คือ แม่น้ำสงครามและแม่น้ำอูน

สำหรับอำเภอในเขตนี้ ได้แก่ อำเภอบ้านแพง อำเภอศรีสงคราม อำเภอท่าอุเทน อำเภอนาหว้า อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทมเขตตอนใต้ พื้นที่บริเวณใกล้แม่น้ำโขงทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนทาง ทิศตะวันตก ซึ่งอยู่ห่างจากแม่น้ำโขงออกไปมีพื้นที่ดอนมีสภาพเป็นป่าเต็งรังพื้นดินส่วนมากมีลักษณะเป็นหินลูกรัง บางแห่งมีลักษณะเป็นที่เนินและที่ราบสลับกันมีแม่น้ำก่าไหลผ่าน พื้นที่ทางใต้สุดของจังหวัดในเขตอำเภอนาแกมีเทือกเขาภูพานทอดเป็นแนวกั้นเขตระหว่างจังหวัดนครพนมกับจังหวัดมุกดาหาร สำหรับอำเภอที่อยู่ในเขตนี้ ได้แก่ อำเภอเมืองนครพนม อำเภอเรณูนคร อำเภอธาตุพนม อำเภอปลาปาก อำเภอนาแก และอำเภอวังยาง

4. เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีบทบาท และภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีเขตพื้นที่บริการด้านการศึกษาคครอบคลุมพื้นที่ จังหวัดนครพนม และประกอบด้วย โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครพนม จำนวน 51 โรงเรียน

5. อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ดังต่อไปนี้

5.1 จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

5.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

5.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

5.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

5.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา

5.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

5.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของ หน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อตอบสนองความมุ่งหวังของการบริหารและการพัฒนาผู้เรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้นไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

1.1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราดผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สิริชัย นนทะศรี (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นปัญญา 2) การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การกำหนดบทบาทและมอบหมายงานที่ชัดเจน การสื่อสารที่เปิดเผย การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน การมีมนุษยสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในระดับค่อนข้างสูง ($r = .705$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นัจจุริตา วงษ์รอด (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการดำเนินงานตามองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก โดยองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ 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 และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน ได้แก่ มีการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียนเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการและ 3) องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยองค์ประกอบที่มี

ความสัมพันธ์ที่สูงที่สุด คือการให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รองลงมา คือ การมีมนุษยสัมพันธ์และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด คือ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1. ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และ 70 ตัวบ่งชี้ จำแนกเป็น 1) องค์ประกอบที่มีส่วนร่วม มีตัวบ่งชี้จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบที่มีเป้าหมายเดียวกัน มีตัวบ่งชี้ จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบ การติดต่อสื่อสาร มีตัวบ่งชี้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ 4) องค์ประกอบความไว้วางใจ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และ 5) องค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์ มีตัวบ่งชี้ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ 2. โมเดลโครงสร้างการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) เท่ากับ 76.55 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 77 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.49307 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 ค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 693.91 (Chi-square = 76.55, df = 77, ค่า P = 0.49307, ค่า GFI = 0.98, ค่า AGFI = 0.96, ค่า RMSEA = 0.000, CN = 693.91) และค่าน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าระหว่าง 0.55-0.81

อริศรา 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 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อยู่ในระดับมาก 3) การทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วน ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .016. การทำงานเป็นทีม ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (S6) ด้านการติดต่อสื่อสาร (S2) ด้านการมีส่วนร่วม (S5) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์(S3) ความแปรปรวนของประสิทธิผลของในโรงเรียน โดยรวมได้ร้อยละ 81.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± .22786

1.2 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้

กฤตินี พันธุระ (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยการพัฒนาคุณภาพงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนวังเหนือวิทยาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลวิจัยพบว่า ผลการศึกษาการพัฒนาคุณภาพงานบริหารทั่วไป ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพ งานบริหารทั่วไปของโรงเรียนวังเหนือวิทยาทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม งานโสตทัศนูปกรณ์และเทคโนโลยีและงานสารสนเทศและประชาสัมพันธ์พบว่า 1. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาคุณภาพงาน มีการรายงานผลการดาเนินงาน การปฏิบัติงานเป็นประจำ ทุกปีมีการวางแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ นโยบาย แผนงานของ โรงเรียน มีส่วนร่วมในการให้บริการ

แก่บุคคลในชุมชน รวมทั้งองค์กรภายนอกสถานศึกษา และ ส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับ แผนงานทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน ปัญหาที่พบใน การบริหารงาน คือ อาคารสถานที่ไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ขาดการตรวจสอบ และแก้ไขจุดที่บกพร่องของวัสดุอุปกรณ์ขาดการติดตาม ตรวจสอบงานอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการปรับปรุงอาคารเรียนให้ใช้ได้ทุกห้องเรียนควรมีการประชุม การวางแผนงาน

จิวารรณ มั่นจิต (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยภาวะผู้นำทีมของ ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการ โรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีม ของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ผู้อำนวยการโรงเรียน รอง ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) ผู้อำนวยการโรงเรียน รอง ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งในจังหวัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 8) ผู้อำนวยการโรงเรียน

รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีที่ตั้งในจังหวัดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 9) ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 10) อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอนพบว่า ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวผู้นำ ด้านสมาชิกทีม ด้านงาน และด้านทีมงาน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 11) งานวิจัยนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านตัวผู้นำ ด้านสมาชิกทีม ด้านงาน และด้านทีมงาน

เบ็ญจมา คำเมือง (2558, บทคัดย่อ) ได้วิจัยการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การดำเนินการอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน 2) ผลการเปรียบเทียบดำเนินการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับดำเนินการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวม มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านงานเทคโนโลยี และระบบเครือข่ายสารสนเทศ และด้านงานส่งเสริมงานกิจการนักเรียนปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุจิรัตน์ มานะพระ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการบริหารงานทั่วไป ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ทั้งด้านการดำเนินงาน
 ธุรการ โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญที่มีเพศ และประสบการณ์
 ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานทั่วไปในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน
 ไม่แตกต่างกัน และความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีขนาด
 ของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานทั่วไปในด้านการดำเนินงาน
 ธุรการ ด้านการจัดระบบการควบคุมภายในไม่แตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นในด้าน
 เทคโนโลยีและระบบเครือข่ายสารสนเทศ ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
 และด้านการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ .05

ปรววรรณรัตน์ พิมพรม (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหาร
 งานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1. การบริหารงานทั่วไปใน
 สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา 2) ด้านงาน
 กิจกรรมนักเรียน 3) ด้านงานสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน 4) ด้านงานสร้างเครือข่าย
 ทางการศึกษา 5) ด้านงานธุรการ 6) ด้านงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 7) ด้านงาน
 ประชาสัมพันธ์ และ 8) ด้านงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม 2. การเปรียบเทียบการ
 บริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ วุฒิ
 การศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ประมูล สุวรรณมาใจ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการ
 บริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด
 นครพนม ผลการวิจัย พบว่า 1. สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างาน
 บริหารงานทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก
 ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2. สภาพการบริหารงาน
 ทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม

ความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไป และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไปพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ความคิดเห็นของผู้บริหาร หัวหน้างานบริหารงานทั่วไป ครูผู้ปฏิบัติงานบริหารงานทั่วไปและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ด้านปัญหาการบริหารงานทั่วไป พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พิจารณารายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Reihaneh Shagholi (2010, p. 255 อ้างถึงใน ประมุข สุวรรณมาโจ, 2562, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาการสร้างค่านิยมผ่านความไว้วางใจ การตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า 1) พนักงานครูมีความเชื่อเกี่ยวกับความไว้วางใจในองค์การใน 7 อำเภอในเมืองนี้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการตัดสินใจว่ายังมีอยู่ในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) มีความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Jasper (2010, อ้างถึงใน พรสุตา ประเสริฐบุญ, 2564 หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการสร้างทีมงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียน การศึกษานี้เป็นการทดลองโดยอาศัยเงื่อนไข คุณลักษณะ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 2 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการสร้างทีมงาน คือ การกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ๆ การสร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ การกำหนดบทบาทหน้าที่ การมีสมรรถนะของทีม การติดตามและสะท้อนผล เมื่อพิจารณาผลจากการทดลองโดยใช้องค์ประกอบทั้ง 6 ด้านพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้ง 2 โรงเรียน

Sissi Azevedo (2013, p. 599 อ้างถึงใน ประมุข สุวรรณมาโจ, 2562, หน้า 87) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ในโรงเรียนในเนเธอร์แลนด์ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งใช้การสังเกตและความเข้าใจในข้อมูลเป็นหลักเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเด็ก การเรียนรู้ที่โรงเรียนที่ครูใช้วิธีการแบบ Jenaplan รายงานความสัมพันธ์ของพื้นที่ เวลาและกายภาพ ในเรื่องของข้อตกลงในกฎระเบียบ การร่วมมือทำงานด้วยกันของเด็กพบว่าพวกเขามีความสามารถในการกำหนดระดับทางกายภาพได้

Grimmer (2014 อ้างถึงใน พรสุตา ประเสริฐ, 2564, หน้า 61) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานในองค์กรคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน การชี้แจงวัตถุประสงค์ให้ทีมงานเข้าใจอย่างละเอียด การสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จัดโครงสร้างองค์กรที่เกื้อหนุนกับการทำงานเป็นทีม การกระจายอำนาจในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย ทั้งนี้การบริหารจัดการทีมจะอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับดูแลของหัวหน้าทีมเป็นสำคัญ

Sergio Belda-Miquel (2016, p. 237 อ้างถึงใน ประมุข สุวรรณมาโจ, 2562, หน้า 88) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมสำหรับการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงทางการบริหารจัดการ พบว่า งานวิจัยนี้เห็นระดับความแตกต่างของวิธีการมีส่วนร่วม สำหรับการสะท้อนกลับของการปฏิบัติด้านเปลี่ยนแปลงของการร่วมมือกัน งานวิจัยนี้เห็นมิติการเรียนรู้โดยนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม คือกลุ่มคนที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการวางแผนการใช้ทรัพยากรในการทำงานร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการจัดการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ไม่ว่าจะ เป็นกำลังคน วัสดุสิ่งของ ประสานความรู้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์การทำงานเป็นทีม จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน 2) ด้านการมี

ส่วนร่วมของทีมงาน 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และ 6) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งใช้เป็นกรอบแนวคิด เนื่องจากวิจัยนี้เป็นการวิจัยเพื่อหาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน บางเนื้อหาที่มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำมาจัดกลุ่มการบริหารงานวิชาการออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารและงานธุรการ 2) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ 4) ด้านงานกิจการนักเรียน และ 5) ด้านการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งให้เห็นว่าการทำงานเป็นที่มกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล
การบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหาร
ทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล
การบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,033 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 51 คน และกลุ่มครูผู้สอน 1,982 คน จากทั้งหมด 51 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 51 คน และครูผู้สอน จำนวน 288 คน จากโรงเรียน 51 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ดังนี้

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนดำเนินการ ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก เลือกผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน
ครูผู้สอนจำนวน 4 คน

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง เลือกผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน
ครูผู้สอนจำนวน 8 คน

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ เลือกผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน
ครูผู้สอนจำนวน 12 คน

2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา เลือกผู้อำนวยการสถานศึกษาทุกคน
แบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนละ 1 คน

2.2.2 สุ่มครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง
และโรงเรียนขนาดใหญ่ ตามความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายทั้ง 4 งาน คือ

การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารวิชาการ

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก สุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานแต่ละงาน
งานละ 1 คน โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้ครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง สุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบงานแต่ละงาน
งานละ 2 คน โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้ครูผู้สอนโรงเรียนละ 8 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สุ่มครูผู้สอนที่รับผิดชอบงาน
แต่ละงาน งานละ 3 คน โดยใช้วิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ได้ครูผู้สอนโรงเรียนละ 12 คน
รายละเอียดดังตาราง 3 – 6 ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 51 คน และครูผู้สอนจำนวน 288 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 4 – 7

ตาราง 4 กลุ่มประชากร โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 36 โรงเรียน

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
1	คำเตยอุปถัมภ์	1	32	33	ขนาดเล็ก
2	ศรีโคตรบูรณ์	1	35	36	ขนาดเล็ก
3	บ้านผึ้งวิทยาคม	1	35	36	ขนาดเล็ก
4	ศรีบัวบานวิทยาคม	1	32	33	ขนาดเล็ก
5	วังกระแจะวิทยาคม	1	16	17	ขนาดเล็ก
6	กุตาไก้วิทยาคม	1	26	27	ขนาดเล็ก
7	ธรรมโฆสิตวิทยา	1	11	12	ขนาดเล็ก
8	โคกสว่างประชาสรรค์	1	19	20	ขนาดเล็ก
9	มหาชัยวิทยาคม	1	17	18	ขนาดเล็ก
10	โพนแพงพิทยาคม	1	19	20	ขนาดเล็ก
11	กุตฉิมวิทยาคม	1	17	18	ขนาดเล็ก
12	วัดบึงเหล็ก ในพระบรมราชานุเคราะห์	1	17	18	ขนาดเล็ก
13	นาถอนพัฒนา	1	22	23	ขนาดเล็ก

ตาราง 4 (ต่อ)

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
14	ดงดาวแจ่งพัฒนศึกษา	1	20	21	ขนาดเล็ก
15	พระซองสามัคคีวิทยา	1	33	34	ขนาดเล็ก
16	หนองบ่อวิทยานุกูล	1	12	13	ขนาดเล็ก
17	ธรรมากรวิทยานุกูล	1	17	18	ขนาดเล็ก
18	วังยางวิทยาคม	1	16	17	ขนาดเล็ก
19	หนองโพธิ์พิทยาคม	1	12	13	ขนาดเล็ก
20	ไชยบุรีวิทยาคม	1	23	24	ขนาดเล็ก
21	รามราชพิทยาคม	1	21	22	ขนาดเล็ก
22	ท่าจำปาวิทยา	1	15	16	ขนาดเล็ก
23	เขียงยืนวิทยา	1	14	15	ขนาดเล็ก
24	ภูลังกาพิทยาคม	1	21	22	ขนาดเล็ก
25	สามผงวิทยาคม	1	19	20	ขนาดเล็ก
26	สนธิราษฎร์วิทยา	1	29	30	ขนาดเล็ก
27	นาคำราษฎร์รังสรรค์	1	17	18	ขนาดเล็ก
28	นาเดื่อพิทยาคม	1	19	20	ขนาดเล็ก
29	บ้านขาพิทยาคม	1	28	29	ขนาดเล็ก
30	นางัวราษฎร์รังสรรค์	1	17	18	ขนาดเล็ก
31	ดอนเสียวแดงพิทยาคม	1	16	17	ขนาดเล็ก
32	อุดมพัฒนศึกษา	1	16	17	ขนาดเล็ก
33	ค้อวิทยาคม	1	26	27	ขนาดเล็ก
34	นาทมวิทยา	1	33	34	ขนาดเล็ก
35	หนองชนพิทยาคม	1	16	17	ขนาดเล็ก
36	หนองแวงวิทยานุกูล	1	20	21	ขนาดเล็ก
	รวม	36	758	794	

ตาราง 5 กลุ่มประชากร โรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 9 โรงเรียน

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
1	ปลาปากวิทยา	1	49	50	ขนาดกลาง
2	มัธยมพัชรกิติยาภา 1 นครพนม	1	43	44	ขนาดกลาง
3	นาแกพิทยาคม	1	58	59	ขนาดกลาง
4	อุเทนพัฒนา	1	94	95	ขนาดกลาง
5	โพนสวรรค์ราษฎร์พัฒนา	1	58	59	ขนาดกลาง
6	บ้านแพงพิทยาคม	1	67	68	ขนาดกลาง
7	อุ้มเหมาประชาสรรค์	1	42	43	ขนาดกลาง
8	พะทายพิทยาคม	1	37	38	ขนาดกลาง
9	นาหว้าพิทยาคม (ธาตุประสิทธิ์ประชานุเคราะห์)	1	60	61	ขนาดกลาง
รวม		9	508	517	

ตาราง 6 กลุ่มประชากร โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 6 โรงเรียน

ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)	ขนาดของ โรงเรียน
1	นครพนมวิทยาคม	1	155	156	ขนาดใหญ่
2	นาแกสามัคคีวิทยา	1	104	105	ขนาดใหญ่
3	ปิยะมหาราชาลัย	1	142	143	ขนาดใหญ่
4	ธาตุพนม	1	124	125	ขนาดใหญ่
5	เรณูนครวิทยานุกูล	1	103	104	ขนาดใหญ่
6	สหราษฎร์รังสฤษดิ์	1	88	89	ขนาดใหญ่
รวม		6	716	722	

ตาราง 7 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)	ผู้บริหาร สถานศึกษา (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)
เล็ก	36	758	794	36	144	180
กลาง	9	508	517	9	72	81
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	6	716	722	6	72	78
รวม	51	1,982	2,033	51	288	339

หมายเหตุ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ปีการศึกษา 2565

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires)

จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มี รายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้ ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมของ

โรงเรียน ของพรเพชร คำสวัสดิ์ (2558, หน้า 35 – 36); จันทร์จิรา จิตนาวสาร(2559, หน้า 42); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39); สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559, หน้า 14); อริศรา อุ่มสิน (2560, หน้า 5 – 6); นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 7 – 8); สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563, หน้า 29); รัฐนันท์ กุณะ (2564, หน้า 36); Romig (1996, pp.124 – 132 อ้างถึงใน นัฐธิดา วงษ์รอด, 2560, หน้า 17) และ McCloskey and Maas (1998, อ้างถึงใน พรเพชร คำสวัสดิ์, 2558, หน้า 31 – 32) ออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

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

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผู้วิจัยได้พิจารณาการบริหารทั่วไปของโรงเรียนตามขอบข่ายงานที่ได้รับผิดชอบเพื่อหาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จากขอบข่ายด้านการบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารและงานธุรการ
2. ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
3. ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่
4. ด้านงานกิจการนักเรียน
5. ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง หมายถึง การทำงานเป็นทีม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การทำงานเป็นที่ม / ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นที่มกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
- 4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .05 ขึ้นไป จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน มีรายชื่อดังต่อไปนี้

4.5.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

4.5.1.1 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และหรือด้านนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ รศ.ดร.ชัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.1.2 นักบริหารการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีประสบการณ์ในการไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิมหาบัณฑิตกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ดังนี้ นายภคิน ลดาตกจิรานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น

4.5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน ดังนี้ นายวินัย เปี่ยมลาภโชติ กุล ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากวิทยา

4.5.1.4 ครูผู้สอนวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีวุฒิมหาบัณฑิตกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ดังนี้ นาย ทิวา เกาพาน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกพิทยาคม

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด

4.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

4.8 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient)

(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

4.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็น แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม เพื่อขอ ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่เป็น กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์ โค้ด (QR - Code)

5.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำไปลงรหัส

5.4 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูล มีลำดับดังนี้

6.1 นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วกรอกลงในแบบฟอร์มการลงรหัสทั่วไป (general coding form) ซึ่งเป็นการเตรียมข้อมูล เพื่อส่งไปบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปผู้วิจัยดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

6.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวแปรต้น (ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม) ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ด้วยการกำหนดเกณฑ์และความหมายของข้อมูลจากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 126)

6.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน F-test ชนิด (One-Way ANOVA)

6.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารการบริการทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกัน F-test ชนิด (One-Way ANOVA)

6.6 กรณีผลการทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F - test (One-Way ANOVA) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

6.7 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) มีค่าระหว่าง -1 ถึง +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ กล่าวคือ ถ้าเป็นไปในทางบวก แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่คล้อยตามกัน ถ้าเป็นไปในทิศทางลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กันในทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลดด้วย

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันรวมมีความสัมพันธ์กันมาก

ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig.

(2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

7.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples ในส่วนของการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

7.3.3 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในส่วนของการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.4 สมมติฐานข้อ 5 ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล การบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านของการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม โดยรวมมาพิจารณาถ้าพบว่า การทำงานเป็นทีมด้านใดที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในทางบวกและอยู่ระดับสูงขึ้นไป แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมด้านนั้นต่อไป เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ต่อไป โดยผู้เชี่ยวชาญมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้ ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ

คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

1.1 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงาน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และหรือด้านนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้ รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สถานศึกษา บริหารการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ดังนี้ นายภคิน ลดาตกจิรานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม และนายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1.3 ศึกษานิเทศก์ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน ดังนี้ นายกิตติศักดิ์ ไสดาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

1.4 บุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา จำนวน 1 คน
 ดังนี้ นายวีระ ทับบุญ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาตอนต้น

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไปจำนวน 2 คน ดังนี้ นายวินัย เปี่ยมลาภโชติกุล
 ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากวิทยา, นายเฉลิมเกียรติ คำไพ ผู้อำนวยการโรงเรียน
 ธรรมโฆสิตวิทยา

1.6 ครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 2 คน
 ดังนี้ นางสาวสมเพียร เจาจาสิก ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกพิทยาคม,
 นางอุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกสามัคคี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
 (Structured Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล
 เชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับชั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	การทำงานเป็นทีม
X ₁	แทน	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน
X ₂	แทน	ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน
X ₃	แทน	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน
X ₄	แทน	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน
X ₅	แทน	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน
X ₆	แทน	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน
Y ₁	แทน	ด้านการบริหารและงานธุรการ
Y ₂	แทน	ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
Y ₃	แทน	ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่
Y ₄	แทน	ด้านงานกิจการนักเรียน
Y ₅	แทน	ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษา และการประชาสัมพันธ์
Df	แทน	ระดับชั้นความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
r _{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับ กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 339 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 51 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 288 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน โดยใช้การแจกแจงความถี่และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย

(X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกได้ดังนี้

4.1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบ (t – test) แบบ Independent Samples

4.2 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน แบ่งออกได้ดังนี้

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบ (t – test) แบบ Independent Samples

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน โดยหาร้อยละ ปรากฏผลดังตาราง 8 - 9

ตาราง 8 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	51	15.05
2. ครูผู้สอน	288	84.95
รวม	339	100.00

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 15.05 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 84.95

ตาราง 9 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	180	53.10
2. โรงเรียนขนาดกลาง	81	23.90
3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	78	23.00
รวม	339	100.00

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90 และน้อยที่สุดอยู่ที่โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 10

ตาราง 10 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน	4.13	0.54	มาก
2	ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน	4.27	0.52	มาก
3	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	4.07	0.65	มาก
4	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน	4.32	0.53	มาก
5	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน	4.13	0.63	มาก
6	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน	4.17	0.59	มาก
รวม		4.18	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 4.32$) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ($\bar{X} = 4.27$), ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 4.13$), ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 4.13$), ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 4.13$), และน้อยที่สุดคือ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

2.2 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 11 – 16

ตาราง 11 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน

ข้อ	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.09	0.70	มาก
2	ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	4.00	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	4.01	0.79	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายกับบุคคลนอกหน่วยงาน	4.09	0.65	มาก
5	ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน	4.26	0.65	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
6	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.25	0.57	มาก
7	ครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	4.24	0.60	มาก
รวม		4.13	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา คือ ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.25$) และครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน ($\bar{X} = 4.24$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ($\bar{X} = 4.00$)

ตาราง 12 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีส่วนในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน	4.38	0.59	มาก
2	ครูช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ	4.48	0.60	มาก
3	ครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.48	0.64	มาก
4	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.04	0.70	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	4.15	0.69	มาก
6	ครูช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.38	0.68	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู	3.96	0.77	มาก
รวม		4.27	0.52	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ ครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.48$) และ ครูมีส่วนในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู ($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 13 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

ข้อ	ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ ครูอย่างชัดเจน	4.09	0.69	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อ กำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.18	0.74	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดแนวทาง และวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อใช้ เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.10	0.77	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูถ่ายทอดความรู้สึกต่อ กันโดยตรงไปตรงมา	3.95	0.79	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	4.00	0.81	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและรับฟังความ คิดเห็นของทุกคน	3.94	0.76	มาก
7	ครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่า ส่วนตัว	4.23	0.66	มาก
รวม		4.07	0.65	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน
อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูให้ความสำคัญ
ต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดแนวทางและวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$) ตามลำดับ

ตาราง 14 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน

ข้อ	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน	4.35	0.62	มาก
2	ครูมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ	4.42	0.66	มาก
3	ครูมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน	4.28	0.64	มาก
4	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน	4.35	0.63	มาก
5	ครูมีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.31	0.63	มาก
6	ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.25	0.71	มาก
7	ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.29	0.69	มาก
รวม		4.32	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงานแต่ละข้อ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.42$) รองลงมา คือ ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.62) และ ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน ($\bar{X} = 4.35$, S.D.=0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.25$)

ตาราง 15 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน

ข้อ	ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ	4.18	0.78	มาก
2	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.03	0.75	มาก
3	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	4.17	0.76	มาก
4	ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น	4.14	0.80	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา	4.14	0.86	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.10	0.81	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษาขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป	4.12	0.74	มาก
รวม		4.13	0.63	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา คือ ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.17$) และ คือ ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ

อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น ($\bar{X} = 4.14$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 16 การวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

ข้อ	ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		(n = 339)		
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารและครู เคารพและให้เกียรติกันในการทำงาน	4.10	0.86	มาก
2	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.17	0.64	มาก
3	ครูเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.21	0.67	มาก
4	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของ ผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	4.18	0.80	มาก
5	ผู้บริหารและครูเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น	4.11	0.76	มาก
6	ผู้บริหารและครูรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	4.19	0.67	มาก
7	มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูหรือผู้บริหารทำงานสำเร็จ	4.24	0.76	มาก
รวม		4.17	0.59	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ด้านที่ 6 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูหรือผู้บริหารทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา คือ ครูเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.21$) และ ผู้บริหารและครูรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารและครู เคารพและให้เกียรติกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.10$)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.1 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 17

ตาราง 17 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการบริหารและงานธุรการ	4.37	0.56	มาก
2	ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	4.25	0.53	มาก
3	ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่	4.23	0.60	มาก
4	ด้านงานกิจการนักเรียน	4.28	0.63	มาก
5	ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์	4.26	0.57	มาก
	รวม	4.28	0.52	มาก

จากตาราง 17 พบว่า การประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารและงานธุรการ ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมาคือ ด้านงานกิจการนักเรียน ($\bar{X} = 4.28$) ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.26$) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.25$) และ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.23$) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานการวิจัย

3.1 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน รายงานดังตาราง 18 – 22

ตาราง 18 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารและงานธุรการ

ข้อ	ด้านการบริหารและงานธุรการ	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด	4.35	0.63	มาก
2	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด	4.36	0.64	มาก
3	สถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รายงานมาตรฐาน	4.38	0.65	มาก
4	สถานศึกษามีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการกำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน	4.40	0.59	มาก
5	สถานศึกษามีการจัดรายงาน และรายงาน สาธารณชน เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา	4.32	0.64	มาก
6	สถานศึกษามีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการประเมินผล และปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ	4.33	0.64	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารและงานธุรการ	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ	4.35	0.66	มาก
8	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการ ดำเนินงาน	4.37	0.61	มาก
9	สถานศึกษามีการวางแผนการจัดระบบการ ควบคุมภายในและมีการประเมินผลและ รายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน	4.41	0.62	มาก
10	สถานศึกษามีการดำเนินการควบคุมตาม หลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงาน ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด	4.41	0.62	มาก
รวม		4.37	0.56	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ด้านการบริหารและงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับ ข้อที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 2 ข้อ คือ สถานศึกษามีการวางแผนการ
จัดระบบการควบคุมภายในและมีการประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุม
ภายใน และ สถานศึกษามีการดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่
สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.62) รองลงมา คือ สถานศึกษามี
การปรับโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการกำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ มีการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.40$) และ สถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุด
แข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รายมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าน้อย
ที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน เสนอคณะกรรมการ
สถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{X} = 4.32$)

ตาราง 19 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

ข้อ	ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษาการสำรวจข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี	4.18	0.60	มาก
2	สถานศึกษาการวางแผน การกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้	4.27	0.64	มาก
3	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี	4.23	0.60	มาก
4	สถานศึกษาการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.30	0.60	มาก
5	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศมีระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ	4.27	0.59	มาก
6	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ	4.30	0.66	มาก
7	สถานศึกษามีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูล	4.23	0.58	มาก
รวม		4.25	0.53	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษาการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ ($\bar{X} = 4.30$) และสถานศึกษาการวางแผน การกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ($\bar{X} = 4.27$) และสถานศึกษาการวางแผน การกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาการสำรวจข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.18$)

ตาราง 20 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่

ข้อ	ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ มีการวางแผน ระบบการใช้ทรัพยากร	4.22	0.71	มาก
2	สถานศึกษามีการวางแผนการบริหารจัดการ อาคารสถานที่	4.33	0.64	มาก
3	สถานศึกษามีการบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคาร สถานที่ทั้งอาคารเรียนและอาคารประกอบ	4.15	0.71	มาก
4	สถานศึกษามีการบำรุง ดูแลและพัฒนา สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	4.22	0.69	มาก
5	สถานศึกษามีการติดตาม ประเมิน	4.16	0.71	มาก
6	สถานศึกษามีรายงานการใช้อาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อม	4.26	0.67	มาก
รวม		4.23	0.60	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย
เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีการวางแผนการบริหารจัดการอาคาร
สถานที่ ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีรายงานการใช้อาคารสถานที่และ
สภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.26$) และ สถานศึกษามีการบำรุง ดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อม
ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการบำรุง ดูแล
และพัฒนาอาคารสถานที่ทั้งอาคารเรียนและอาคารประกอบ ($\bar{X} = 4.15$) ตามลำดับ

ตาราง 21 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ด้านงานกิจการนักเรียน

ข้อ	ด้านงานกิจการนักเรียน	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดแนว ทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนและ ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	4.24	0.72	มาก
2	สถานศึกษามีการสรุปและประเมินผลเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน	4.28	0.69	มาก
3	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของนักเรียน	4.25	0.70	มาก
4	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุก ฝ่ายทราบ	4.30	0.72	มาก
5	สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายการ ดำเนินงานปกครองนักเรียน	4.34	0.73	มาก
6	สถานศึกษาการดำเนินการบริหารงานปกครอง นักเรียนอย่างมีส่วนร่วม	4.29	0.70	มาก
7	สถานศึกษามีการควบคุม กำกับ ติดตามการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	4.30	0.67	มาก
8	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานและ ความพึงพอใจ	4.27	0.63	มาก
รวม		4.28	0.63	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ด้านงานกิจการนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมาก
ไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานปกครอง

นักเรียน ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.30$) และ สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ($\bar{X} = 4.24$) ตามลำดับ

ตาราง 22 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์

ข้อ	ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษา และการประชาสัมพันธ์	ค่าสถิติ (n = 339)		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล	4.19	0.66	มาก
2	สถานศึกษามีการวางแผนการประชาสัมพันธ์	4.28	0.65	มาก
3	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร	4.25	0.64	มาก
4	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์	4.23	0.61	มาก
5	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริมสนับสนุน และประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.30	0.63	มาก
6	สถานศึกษามีการประสานงานในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.29	0.66	มาก
รวม		4.26	0.57	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษา และการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประสานงานในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.29$) และ สถานศึกษามีการวางแผนการประชาสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล ($\bar{X} = 4.19$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน

4.1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบ (t – test) แบบ Independent Samples ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 51)		ครูผู้สอน (n = 288)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ระหว่างทีมงาน	4.36	0.47	4.10	0.54	3.24**	.001
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน	4.56	0.50	4.22	0.50	4.41**	.000

ตาราง 23 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n = 51)		ครูผู้สอน (n = 288)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของทีมงาน	4.65	0.46	3.97	0.63	7.30**	.000
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ระหว่างทีมงาน	4.50	0.42	4.29	0.54	3.10**	.003
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและ กันระหว่างทีมงาน	4.66	0.38	4.03	0.62	9.54**	.000
6. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันของทีมงาน	4.63	0.42	4.09	0.58	6.20**	.000
รวม	4.56	0.39	4.12	0.50	5.95**	.000

จากตาราง 23 พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน โดย ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

4.2 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การทำงานเป็นทีม	แสดงความ แปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
1.ด้านกรสื่อสารอย่าง เปิดเผยระหว่างทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.92	2	7.96	31.91**	0.00
	ภายในกลุ่ม	83.84	336	0.25		
	รวม	99.77	338			
2.ด้านกรมีส่วนร่วม ของทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.89	2	5.94	25.01**	0.00
	ภายในกลุ่ม	79.89	336	0.23		
	รวม	91.79	338			
3.ด้านกรกำหนด เป้าหมายของทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.43	2	8.21	21.34**	0.00
	ภายในกลุ่ม	129.36	336	0.38		
	รวม	145.80	338			
4.ด้านกรมีมนุษย สัมพันธ์ระหว่างทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.72	2	3.86	14.76**	0.00
	ภายในกลุ่ม	87.93	336	0.26		
	รวม	95.65	338			
5.ด้านกรไว้วางใจซึ่ง กันและกันระหว่าง ทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	13.19	2	6.59	17.75**	0.00
	ภายในกลุ่ม	124.77	336	0.37		
	รวม	137.95	338			
6.ด้านกรยอมรับนับ ถือซึ่งกันและกันของ ทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.19	2	7.09	22.47**	0.00
	ภายในกลุ่ม	106.05	336	0.31		
	รวม	120.24	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	12.70	2	6.35	28.02**	0.00
	ภายในกลุ่ม	76.18	336	0.22		
	รวม	88.89	338			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 6 ด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านที่ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe – Method)

การทำงานเป็นทีม	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการสื่อสาร อย่างเปิดเผย ระหว่างทีมงาน		\bar{X}	4.13	4.59	4.25
	เล็ก	4.13	-	-0.52*	-0.06
	กลาง	4.59	-	-	0.45*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.25	-	-	-
2. ด้านการมีส่วนร่วม ของทีมงาน		\bar{X}	4.13	4.59	4.25
	เล็ก	4.13	-	-0.46*	-0.11
	กลาง	4.59	-	-	0.34*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.25	-	-	-
3. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของทีมงาน		\bar{X}	3.96	4.46	3.91
	เล็ก	3.96	-	-0.49*	0.05
	กลาง	4.46	-	-	0.55
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.91	-	-	-
4. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์ ระหว่างทีมงาน		\bar{X}	4.21	4.58	4.33
	เล็ก	4.21	-	-0.37*	-0.12
	กลาง	4.58	-	-	0.25*

ตาราง 25 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
5. ด้านการ ไว้วางใจซึ่งกัน และกันระหว่าง ทีมงาน		\bar{X}	4.03	4.48	3.98
	เล็ก	4.03	-	-0.44*	0.05
	กลาง	4.48	-	-	0.49*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.98	-	-	-
6. ด้านการ ยอมรับนับถือซึ่ง กันและกันของ ทีมงาน		\bar{X}	4.03	4.53	4.12
	เล็ก	4.03	-	-0.49*	-0.08
	กลาง	4.53	-	-	0.41
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.12	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม พบว่า

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็น

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่า
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็น
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่า
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็น
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อย
กว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความ
คิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็น
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อย
กว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความ
คิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็น
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ดังนั้น ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการทำงานเป็นทีม ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม
และรายด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมุติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า การทำงานเป็นทีมของทีมของ

โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาด
โรงเรียน แตกต่างกัน

**ตอนที่ 5 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด
โรงเรียน**

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ใน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การ
ทดสอบ (t – test) แบบ Independent Samples

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N = 51)		ครูผู้สอน (N = 288)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารและงาน ธุรการ	4.52	0.44	4.34	0.57	2.50*	.014
2. ด้านเทคโนโลยีเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ	4.36	0.43	4.24	0.54	1.52	.129
3. ด้านทรัพยากรและอาคาร สถานที่	4.66	0.40	4.15	0.60	7.74**	.000
4. ด้านงานกิจการนักเรียน	4.63	0.45	4.22	0.64	5.49**	.000

ตาราง 26 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	ผู้บริหาร สถานศึกษา (N = 51)		ครูผู้สอน (N = 288)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
5. ด้านการประสานงานและ การจัดการศึกษาและการ ประชาสัมพันธ์	4.43	0.37	4.23	0.59	3.14**	.002
รวม	4.52	0.40	4.24	0.53	4.41**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่ามี 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านงานกิจการนักเรียน และด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารและงานธุรการ ส่วนด้านด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ พบว่าไม่แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตาราง 27 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	แสดงความแปรปรวน	SS	Df	Ms	F	Sig.
1. ด้านการบริหารและงานธุรการ	ระหว่างกลุ่ม	5.344	2	2.672	8.824**	0.000
	ภายในกลุ่ม	101.753	336	0.303		
	รวม	107.097	338			
2. ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	13.149	2	6.574	26.540**	0.000
	ภายในกลุ่ม	83.232	336	0.248		
	รวม	96.381	338			
3. ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	16.648	2	8.324	26.148**	0.000
	ภายในกลุ่ม	106.967	336	0.318		
	รวม	123.615	338			
4. ด้านงานกิจการนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	12.063	2	6.032	16.179**	0.000
	ภายในกลุ่ม	125.262	336	0.373		
	รวม	137.326	338			
5. ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	19.895	2	9.948	36.630**	0.000
	ภายในกลุ่ม	91.247	336	0.272		
	รวม	111.142	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	12.401	2	6.200	25.385**	0.000
	ภายในกลุ่ม	82.068	336	0.244		
	รวม	94.469	338			

จากตาราง 27 พบว่าประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายตัว พบว่า ทั้ง 6 ด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารและงานธุรการ ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านงานกิจการนักเรียนด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ โดยใช้วิธี LSD.

ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป	ขนาดโรงเรียน	ตามขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ด้านการบริหารและงานธุรการ		\bar{X}	4.26	4.57	4.42
	เล็ก	4.26	-	-0.30*	0.15
	กลาง	4.57	-	-	0.14
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.42	-	-	-
ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ		\bar{X}	4.08	4.55	4.35
	เล็ก	4.08	-	-0.46*	-0.26*
	กลาง	4.55	-	-	0.20*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.35	-	-	-
ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่		\bar{X}	4.07	4.61	4.17
	เล็ก	4.07	-	-0.54*	-0.10*
	กลาง	4.61	-	-	0.43*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.17	-	-	-

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลบริหาร ทั่วไป	ขนาดโรงเรียน	ตามขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
ด้านงานกิจการ นักเรียน		\bar{X}	4.15	4.62	4.24
	เล็ก	4.15	-	-0.46*	-0.08
	กลาง	4.62	-	-	0.37*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.24	-	-	-
ด้านการ ประสานงานและ การจัดการศึกษา และการ ประชาสัมพันธ์		\bar{X}	4.04	4.61	4.39
	เล็ก	4.04	-	-0.56*	-0.34*
	กลาง	4.61	-	-	0.22*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้วิธี LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสมพบว่า

ด้านการบริหารและงานธุรการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็น

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านงานกิจกรรมนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นน้อยกว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง และความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตาราง 29 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
X1	1												
X2	.786**	1											
X3	.746**	.756**	1										
X4	.649**	.679**	.647**	1									
X5	.738**	.808**	.760**	.527**	1								
X6	.761**	.778**	.808**	.738**	.787**	1							
X	.882**	.906**	.900**	.793**	.881**	.923**	1						
Y1	.612**	.684**	.548**	.509**	.639**	.633**	.684**	1					
Y2	.688**	.729**	.613**	.554**	.642**	.693**	.739**	.820**	1				
Y3	.733**	.723**	.796**	.592**	.717**	.772**	.823**	.715**	.808**	1			
Y4	.705**	.746**	.757**	.682**	.624**	.704**	.796**	.774**	.772**	.829**	1		
Y5	.685**	.689**	.591**	.601**	.604**	.674**	.724**	.727**	.814**	.765**	.770**	1	
Y	.756**	.788**	.733**	.651**	.711**	.767**	.832**	.887**	.924**	.910**	.919**	.897**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม (X) กับ ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน (Y) โดยรวม พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .832 ส่วนการทำงานเป็นทีม (X) ทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน (Y) ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X₃) กับ ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ (Y₃) มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .796 รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของ ทีมงาน (X₆) กับด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ (Y₃) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .772 และลำดับที่ 3 คือด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X₃) กับด้านงานกิจการ นักเรียน (Y₄) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .757

ตาราง 30 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการ บริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษานครพนม โดยรวม

การทำงานเป็นทีม (X)	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน(Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่าง ทีมงาน (X ₁)	.756**	สูง
2.ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X ₂)	.788**	สูง
3.ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X ₃)	.733**	สูง
4.ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่าง ทีมงาน (X ₄)	.651**	ปานกลาง
5.ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่าง ทีมงาน (X ₅)	.711**	สูง

ตาราง 30 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม (X)	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน(Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
6.ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ของทีมงาน (X ₆)	.767**	สูง
รวม (X)	.832**	สูง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 30 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง .832 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X₂) กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_2Y} = .788^{**}$) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X₆) กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_6Y} = .767^{**}$) และลำดับที่ 3 การทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X₁) กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y} = .756^{**}$)

ตาราง 31 การการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารและงานธุรการ

การทำงานเป็นทีม (X)	ด้านการบริหารและงานธุรการ (Y1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1.ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X ₁)	.612**	ปานกลาง

ตาราง 31 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม (X)	ด้านการบริหารและงานธุรการ (Y ₁)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
2.ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X ₂)	.684**	ปานกลาง
3.ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน(X ₃)	.548**	ปานกลาง
4.ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน (X ₄)	.509**	ปานกลาง
5.ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (X ₅)	.639**	ปานกลาง
6.ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X ₆)	.633**	ปานกลาง
รวม (X)	.684**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการบริหารและงานธุรการ พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง .684 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม (X) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ด้านการบริหารและงานธุรการ (Y₁) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X₂) กับด้านการบริหารและงานธุรการ (Y₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_2Y_1} = .684^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (X₅) กับด้านการบริหารและงานธุรการ (Y₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_5Y_1} = .639^{**}$) และลำดับที่ 3 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X₆) กับด้านการบริหารและงานธุรการ (Y₁) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_6Y_1} = .633^{**}$)

ตาราง 32 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล
การบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

การทำงานเป็นทีม (X)	ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ (Y ₂)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X ₁)	.688**	ปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X ₂)	.729**	สูง
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน(X ₃)	.613**	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน (X ₄)	.554**	ปานกลาง
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (X ₅)	.642**	ปานกลาง
6. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X ₆)	.693**	ปานกลาง
รวม (X)	.739**	สูง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 32 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล
การบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
.739 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม (X) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผล
การบริหารทั่วไปของโรงเรียน ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y₂) โดย
เรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม
ของทีมงาน (X₂) กับด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y₂) มีความสัมพันธ์
ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{x_2y_2} = .729^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
ของทีมงาน (X₆) กับด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y₂) มีความสัมพันธ์ทางบวก
อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_2} = .693^{**}$) และลำดับที่ 3 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ระหว่างทีมงาน (X_1) กับด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_1Y_2} = .688^{**}$)

ตาราง 33 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่

การทำงานเป็นทีม (X)	ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X_1)	.733**	สูง
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X_2)	.723**	สูง
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X_3)	.796**	สูง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน (X_4)	.592**	ปานกลาง
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (X_5)	.717**	สูง
6. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X_6)	.772**	สูง
รวม (X)	.823**	สูง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง .823 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม (X) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ (Y_3) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X_3) กับด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ใน

ระดับสูง ($r_{X_3Y_3} = .796^{**}$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X_6) กับด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_6Y_3} = .772^{**}$) และลำดับที่ 3 คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X_1) กับด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ (Y_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_1Y_3} = .733^{**}$)

ตาราง 34 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านงานกิจการนักเรียน

การทำงานเป็นทีม (X)	ด้านงานกิจการนักเรียน (Y ₄)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X ₁)	.705**	สูง
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X ₂)	.746**	สูง
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X ₃)	.757**	สูง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน (X ₄)	.682**	ปานกลาง
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (X ₅)	.624**	ปานกลาง
6. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X ₆)	.704**	สูง
รวม (X)	.796**	สูง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านงานกิจการนักเรียน พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง .796 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม (X) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ด้านงานกิจการนักเรียน (Y₄) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X₃) กับด้านงานกิจการ

นักเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_3Y_4} = .757^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X_2) กับด้านงานกิจการนักเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_2Y_4} = .746^{**}$) และลำดับที่ 3 คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X_1) กับด้านงานกิจการนักเรียน (Y_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ($r_{X_4Y_4} = .705^{**}$)

ตาราง 35 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์

การทำงานเป็นทีม (X)	ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X_1)	.685**	ปานกลาง
2. ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X_2)	.689**	ปานกลาง
3. ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน (X_3)	.591**	ปานกลาง
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน (X_4)	.601**	ปานกลาง
5. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (X_5)	.604**	ปานกลาง
6. ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X_6)	.674**	ปานกลาง
รวม (X)	.724**	สูง

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ พบว่าโดยรวม

มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง .724 เมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีม (X) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ด้านการประสานงาน และการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ (Y₅) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X₂) กับด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ (Y₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_2Y_5}$) = .757** รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน (X₁) กับด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ (Y₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_1Y_5}$) = .685** และลำดับที่ 3 คือ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน (X₆) กับด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ (Y₅) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ($r_{X_6Y_5}$) = .674**

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 พบว่า การบริหารแบบทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง (r_{XY} = 0.832**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 5 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผู้วิจัยพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม สรุปได้ดังตาราง 36

ตาราง 36 สรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

การทำงานเป็นทีม (X)	ระดับ ความสัมพันธ์	การแปล ความสัมพันธ์	สรุปผล	
			ควร พัฒนา	ไม่จำเป็นต้อง พัฒนา
1.ด้านการสื่อสารอย่าง เปิดเผยระหว่างทีมงาน (X ₁)	.756**	สูง	√	
2.ด้านการมีส่วนร่วมของ ทีมงาน (X ₂)	.788**	สูง	√	
3.ด้านการกำหนดเป้าหมาย ของทีมงาน(X ₃)	.733**	สูง	√	
4.ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ระหว่างทีมงาน (X ₄)	.651**	ปานกลาง		√
5.ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกันระหว่างทีมงาน (X ₅)	.711**	สูง	√	
6.ด้านการยอมรับนับถือซึ่ง กันและกันของทีมงาน (X ₆)	.767**	สูง	√	

จากตาราง 36 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
ระหว่างทีมงาน (X₁) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน (X₂) ด้านการกำหนดเป้าหมายของ
ทีมงาน(X₃) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน (X₅) และด้านการยอมรับนับถือ
ซึ่งกันและกันของทีมงาน (X₆)

แนวทางการยกระดับการบริหารแบบที่มกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบที่มกับประสิทธิผลบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่มี ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน จัดทำแบบ สัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับข่าวสาร สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกันทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารโดยผ่านช่องทางการสื่อสารแต่ละบุคคล...”

(อุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2566)

“...เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารร่วมกัน โดยเทคโนโลยีในการสร้างเครือข่ายในการเปิดเผยข้อมูล เช่น กลุ่มไลน์ เพจ เฟสบุ๊ค ทำให้งานมีคุณภาพ ตรงไปตรงมา ข้อมูลข่าวสารทั่วถึง อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น มีการจัดส่งและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีทีมงานประชาสัมพันธ์และประเมินการทำงานแบบเรียลไทม์เพื่อเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับ...”

(สมเพียร เจจาสิก, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเลือกใช้ช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างทีม ที่มีความหลากหลาย เช่น การใช้แอปพลิเคชันไลน์และเฟสบุ๊คในการติดต่อสื่อสาร หรือการใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารระหว่างทีมงาน และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดข่าวสารได้อย่างชัดเจนถูกต้อง เพื่อให้ทีมงานทุกคนเข้าใจในงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องและทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จ...”

(วิระ ทับบุญ, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีการติดต่อสื่อสารกับครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน และตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน และสามารถปฏิบัติได้ตามความต้องการส่งผลให้เกิดความพึงพอใจระหว่างทีมงาน...”

(สายันต์ บุญไย, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

“...การทำงานร่วมกันนั้นสมาชิกที่ดีควรรับฟังความเห็นของทุกคนในทีม และผู้บริหารที่ดีนั้นควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และให้เกียรติกัน เคารพในความอาวุโส และเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ตาม...”

(เฉลิมเกียรติ คำไพ, สัมภาษณ์, 29 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารควรที่จะมีการสื่อสารกับสมาชิกในทีมอย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา หรือควรมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยภายในทีมระหว่างหัวหน้าทีมและสมาชิกภายในทีม การสื่อสารกันอย่างเปิดเผยภายในทีมจะทำให้สัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในทีม และจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในทีม...”

(วินัย เปี่ยมลาภโชติกุล, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรจัดโครงสร้างการบริหารงานให้มีความเหมาะสมตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการปรึกษาหารือ ประชุม กับบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตามความเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาควร สื่อสารกับบุคลากรอย่างตรงไปตรงมาท่ามกลางความสบายใจของทั้งสองฝ่าย หากเกิดการวิพากษ์วิจารณ์ ควรเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น...”

(ภคิน ลาดาดกจรรานนท์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...ในการทำงานร่วมกันนั้นจะต้องมีการสื่อสารกันระหว่างทีมงาน การสื่อสารเป็นเครื่องมือ เพราะการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกจากอีกฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง การสื่อสารที่เปิดเผยซึ่งกันและกันจะทำให้การทำงานภายในทีม เกิดความเข้าใจ และเข้าใจงานที่จะทำ ทำให้งานที่จะทำร่วมกันนั้นประสบผลสำเร็จ...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...ถ้าจะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ สมาชิกในทีมต้องมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย สมาชิกทุกคนเข้าใจ ไม่มีลับลมคมใน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางวาจา ทางเอกสาร หรือทางอิเล็กทรอนิกส์ ต้องชัดเจน จะสื่อสารไปคนใดคนหนึ่ง หรือเป็นกลุ่มต้องมีข้อความเดียวกัน ทุกคนต้องได้รับรู้ข้อมูลที่จะสื่อสาร เพราะทุกคนทำงานร่วมกัน เป็นส่วนหนึ่งของทีม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2566)

ตาราง 37 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป
 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน

แนวทางการพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญ	วิทยากร ดึงกรัย	สมเพียร เจจาสิก	กิตติศักดิ์ โสตาภา	วีระ ทัพบัญ	สายันต์ บุญไย	เฉลิมเกียรติ คำไพ	วิทย เปี่ยมลาภโชติกุล	ภาติน ลดาตจกรานนท์	รัตชัย ไชยมงค์	ไชยภ ภาวะบุตร	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสาร สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้ตรงไปตรงมา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		7	70
2. ผู้บริหารและคณะครู ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน มีความจริงใจต่อกัน ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับ สารโดยผ่านช่องทางการสื่อสาร แต่ละบุคคล	<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6	60

ตาราง 37 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา												
	ผู้รับบริการ ประชาชน	บุคลากร โรงพยาบาล	ภาคประชา สังคม	ภาค การศึกษาศึกษา	ภาค การเกษตร	ภาค สาธารณสุข	ภาค การพาณิชย์	ภาค การบริการ	ภาค การสื่อสาร	ภาค การขนส่ง	ภาค การพลังงาน	ภาค การอื่น ๆ	
3. ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร เพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อที่หลากหลายระหว่างทีมงาน และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร เช่น การใช้แอปพลิเคชันที่ใช้สื่อสารทางออนไลน์		✓	✓	✓				✓		✓		5	50
4. ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดข่าวสารได้อย่างชัดเจนถูกต้อง เพื่อให้ทีมงานทุกคนเข้าใจในงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง				✓	✓				✓	✓	✓	5	50

ตาราง 37 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	อุทัยวรรณ ตังวิกรีย์	สมเพ็ชร เจาจาลึก	กิตติศักดิ์ ไสตามา	วีระ ทัตบุญ	สายันต์ บุญโย	เฉลิมเกียรติ คำไพ	วิทย เบี่ยมลมาโชติกุล	ภาทิน ลดาตจกรานนท์	ฉัตรชัย ไชยมงคล	ไชยา ภาวะบุตร	รวม	ร้อยละ
5. ผู้บริหารควรจัดสรรงานให้กับบุคคลให้มีความเหมาะสมตรงตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ และควรมีการประชุม ปรึกษาหารือหรือประชุมประจำเดือน								✓			1	10
6. ผู้บริหารควรติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติโดยตรงด้วยวิชันภาษาที่มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง และปฏิบัติได้ตามความต้องการ ทำให้งานประสบความสำเร็จตามความต้องการของทุกฝ่าย				✓					✓	✓	3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสาร สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้ตรงไปตรงมา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน
2. ผู้บริหารและคณะครู ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารโดยผ่านช่องทางการสื่อสารแต่ละบุคคล
3. ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร เพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อที่หลากหลายระหว่างทีมงาน และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร เช่น การใช้แอปพลิเคชันที่ใช้สื่อสารทางออนไลน์
4. ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดข่าวสารได้อย่างชัดเจนถูกต้อง เพื่อให้ทีมงานทุกคนเข้าใจในงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง
5. ผู้บริหารควรติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติโดยตรงด้วยวัจนภาษาที่มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง และปฏิบัติได้ตามความต้องการ ทำให้งานประสบความสำเร็จตามความต้องการของทุกฝ่าย
6. ผู้บริหารควรจัดสรรงานให้กับบุคคลให้มีความเหมาะสมตรงตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ และควรมีการประชุม ปรึกษาหารือหรือประชุมประจำเดือน

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...เปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วม เช่น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย...”

(อุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2566)

“...เปิดโอกาสให้ทีมงานทุกคนได้เลือกหน้าที่ปฏิบัติ แบ่งหน้าที่กันตามความสมัครใจและตามความเหมาะสม ภายใต้การตัดสินใจร่วมกัน ยึดหลักการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล...”

(สมเพียร เจาจาสิก, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระด้วยตัวของเขาเอง และใช้หลักของประชาธิปไตยเพื่อให้ได้ข้อสรุปของการทำงาน...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...หัวหน้าทีมต้องส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน ไม่ทิ้งเพื่อนร่วมทีมที่ต้องการความช่วยเหลือ...”

(วิระ ทับบุญ, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมหรือเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรมีความสำคัญ และส่งเสริมธรรมาภิบาล ตลอดจนการบริหารงาน หากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์กรมากขึ้นเพียงใดก็จะช่วยให้มีการ ตรวจสอบ และร่วมมือกันทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ ให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ...”

(เฉลิมเกียรติ คำไพ, สัมภาษณ์, 29 มิถุนายน 2566)

“...บทบาทสำคัญของผู้นำคือการเปิดโอกาส และสนับสนุนให้สมาชิกในทุก ๆ ระดับสามารถมีส่วนร่วมได้อย่างเต็มที่ การให้สมาชิกทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในการออกแรง ออกความคิด เพื่อทำให้ที่ทำงานของพวกเขา มีความน่าอยู่มากขึ้น และสมาชิกทุกคนสามารถปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันได้อย่างต่อเนื่อง...”

(วินัย เปี่ยมลาภโชติกุล, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรร่วมกัน ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกคนต้องช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข...”

(ภคิน ลดาตจกรานนท์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรกำหนดผู้รับผิดชอบงานตามความสามารถของบุคลากร กำหนดบทบาทความรับผิดชอบโดยการออกคำสั่งที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน และมีการประชุมชี้แจงความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบตามลำดับ และเปิดโอกาสให้มีการซักถามเพื่อทำความเข้าใจ...”

(ฉัตรชัย ไชยมงคล, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงาน ในการเป็นสมาชิกของทีมเมื่อได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในงาน ต้องรับผิดชอบในส่วนที่ได้รับมอบหมาย และดำเนินงานให้แล้วเสร็จ และต้องดำเนินการแจ้งสมาชิกในทีมให้ทราบ กิจกรรมใดที่เราไม่สามารถร่วมได้ก็ต้องแจ้งให้หัวหน้าและสมาชิกในทีมทราบ เพื่อที่หัวหน้าทีมจะมอบหมายให้สมาชิกอื่นปฏิบัติแทน บางงานที่เราไม่ได้รับมอบหมายแต่มีการร้องขอเราควรให้ความร่วมมือและช่วยอย่างเต็มที่...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2566)

ตาราง 38 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน

<div style="text-align: center;">ผู้เชี่ยวชาญ</div> <div style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนา</div>	อุทัยวรรณ ตั้งวรภัย	สมเพียร เจาเสือก	กิตติศักดิ์ โสดง	ประทีป ประทีป	สวัญ ประทีป	เฉลิมเกียรติ ประทีป	วิบูลย์ ประทีป	ภาติน ประทีป	ณัฐ ประทีป	ประทีป ประทีป	คะแนน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓	7	70
2. ผู้บริหารควรให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรร่วมกัน							✓				1	10

ตาราง 38 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์	สมรรถนะ เชี่ยวชาญ	กิตติศัพท์ โสภณภาพ	ระเบียบ ราชการ	สายงาน วิชาชีพ	ไม้เท้า ตรีศูล	ไม้เท้า ตรีศูล	ไม้เท้า ตรีศูล	ไม้เท้า ตรีศูล	ไม้เท้า ตรีศูล	ไม้เท้า ตรีศูล	ไม้เท้า ตรีศูล
3. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ร่วมกันการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ตรงตาม ความสามารถของสมาชิกในทีมตรงตามความเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย							✓			✓	2	20
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีน้ำใจและ มีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกคนต้อง ช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน				✓		✓	✓			✓	4	40
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วน ร่วมกับการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ ให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	✓	✓			✓	✓				✓	5	50

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน ในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ ให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกคนต้องช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน
4. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของสมาชิกในทีมตรงความเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
5. ผู้บริหารควรให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรร่วมกัน

3. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การกำหนดเป้าหมายของทีมถือเป็นตัวกลางระหว่างพฤติกรรมกับคุณลักษณะของงาน สิ่งจูงใจ การตรวจสอบ การให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทุกคนจึงต้องกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยทุกคนร่วมคิด กำหนดเป้าหมาย ให้มีทิศทางการทำงานชัดเจน ผลักดันให้ภารกิจหรือหน้าที่การทำงานให้เกิดความสำเร็จ...”

(อุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2566)

“...มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลิก ความรู้ ความสามารถ พัฒนาทีมงานด้วยการให้โอกาส ให้โอกาสได้เข้าร่วมประชุม / สัมมนา/หัวหน้าทำโครงการ/เป็นหัวหน้ากิจกรรม/ เป็นหัวหน้านำเสนอผลงาน ทุกคนยึดหลัก รับผิดชอบงาน (responsible) ประสานงาน (coordinate) นำเสนองาน (present) ...”

(สมเพียร เจาจาสิก, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2566)

“...การมีเป้าหมายที่จะบรรลุร่วมกันนั้นถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีม หากการทำงานในระบบทีมจะดีเพียงไรก็ตาม หากไม่มีเป้าหมายชัดเจน ก็จะไม่มีความชัดเจนของการทำงานที่แน่ชัด และจะไม่มีการทำงานร่วมแรงร่วมใจกันในการทำงานที่มีพลัง ไม่มีแรงผลักดันให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานให้สำเร็จ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...หัวหน้าทีมต้องส่งเสริมให้ทุกคนรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน

(วีระ ทับบุญ, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน รวมถึงให้บุคลากรทุกคนได้นำเสนอเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ...”

(สายันต์ บุญไย, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมบุคลากรมีการวางแผนร่วมกัน และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สร้างสัมพันธภาพการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย มอบอำนาจการตัดสินใจให้กับผู้รับผิดชอบงาน ...”

(เฉลิมเกียรติ คำไพ, สัมภาษณ์, 29 มิถุนายน 2566)

“...ในที่มเดียวกัน สมาชิกแต่ละคนต้องช่วยเหลือกันและกัน สมมุติว่ามีสมาชิกที่เกิดปัญหาขึ้น ควรเข้าไปแชร์และช่วยเหลือปัญหา สมาชิกแต่ละคนต้องเคารพกันและกัน คุณไม่ควรคิดว่าคุณดีกว่าคนอื่น หรือประเมินตนเองมากเกินไปหรือประเมินคนอื่นน้อยเกินไป การช่วยเหลือและเคารพกันและกันเป็นการทำให้งานก้าวหน้าไปได้มากที่สุดด้วยเป้าหมายเดียวกัน...”

(วินัย เปี่ยมลภโชติกุล, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2566)

“...การกำหนดเป้าหมายของทีม และวัตถุประสงค์ของงานร่วมกัน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน เพราะฉะนั้นผู้บริหารและบุคลากรควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อนที่จะมีการกำหนดเป้าหมายของงาน บุคลากรทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทุกเป้าหมายของการปฏิบัติงานในโรงเรียน ตั้งแต่วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายประสงค์

(ภคิน ลดาตจกรานนท์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...เป็นความรับผิดชอบของผู้นำที่จะกำหนดทิศทางที่ชัดเจนและน่าสนใจ หากไม่มีการกำหนดทิศทางดังกล่าว ทีมจะมีโอกาสประสบความสำเร็จน้อยลง แล้วการกำหนดเป้าหมายสำหรับตัวบุคคลนั้นมีความสำคัญ แต่เพื่อความสำเร็จสูงสุดในการทำงานเป็นทีม ทุกคนต้องมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...เวลาเราทำงานเป็นทีมต้องมองเป้าหมายเดียวกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างมองคนละเป้าหมาย เมื่อมีเป้าหมายเดียวกันสมาชิกทุกคนต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมายมีการประเมินผลว่า การทำงานถึงขั้นตอนไหน และทำอย่างไรถึงจะถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้...”

(ไชยา ภวະบุตร, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2566)

ตาราง 39 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา											
	มีระบบจัด ระเบียบข้อ	แบ่งงาน มอบหมาย	แบบตรง วัตถุประสงค์	มีความ รับผิดชอบ	มีการ ประชุม	มี มติ	มี มติ	มี มติ	มี มติ	มี มติ	มี มติ	มี มติ
1. ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่ การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80
2. ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อนที่จะมี การกำหนดเป้าหมายของงาน	✓						✓	✓			3	30

ตาราง 39 (ต่อ)

<div style="text-align: center;">ผู้เชี่ยวชาญ</div> แนวทางการพัฒนา	วัตถุประสงค์วิจัย	สมมติฐานวิจัย	วัตถุประสงค์เชิงนโยบาย	วัตถุประสงค์	ระเบียบวิธีวิจัย	ระเบียบวิธีเก็บข้อมูล	ระเบียบวิธีวิเคราะห์ข้อมูล	ระเบียบวิธีนำเสนอผล	งบประมาณ	ระยะเวลา	รวม	ระยะเวลา
3. ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลิก ความรู้ ความสามารถ						✓					1	10
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกคนรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน	✓		✓	✓				✓	✓	✓	6	60

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงานดังนี้

1. ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกคนรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน

3. ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อนที่จะมีการกำหนดเป้าหมายของงาน

4. ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลิก ความรู้ ความสามารถ

4. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน ระหว่างทีมงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สมาชิกในทีมต้องแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ความเอาใจใส่ สมาชิกในองค์กร อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ก่อเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความจริงใจต่อกัน เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ เกิดความรักสามัคคี งานสำเร็จตามมาตรฐานขององค์กร...”

(อุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2566)

“...ยึดหลักการให้เกียรติต่อกันและกัน รักษาสิ่งที่จะต้องงานที่ได้รับ มอบหมาย รักษาവാจา ในการติดต่อประสานงานด้วยการใช้ถ้อยคำ/คำพูดที่เหมาะสมเป็น กัลยาณมิตร...”

(สมเพียร เจาจาสิก, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2566)

“...ผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมควรให้ความไว้วางใจในความสามารถของลูกทีมที่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ และสมาชิกในทีมต้องมีความไว้วางใจในผู้นำทีมของตัวเองด้วยเช่นกัน ถ้าเกิดปัญหา หรืออุปสรรคขึ้นในระหว่างการทำงาน ผู้นำทีมและสมาชิกในทีมจะต้องคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และต้องเชื่อมั่นในทีมว่าจะผ่านอุปสรรคนั้นไปได้...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...เมื่อการทำงานเป็นทีมสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ย่อมเกิดความภาคภูมิใจกลับมาต่อองค์กรและสมาชิกทุกคนในทีม สิ่งนี้จะช่วยสร้างกำลังใจในการทำงานให้ทำงานได้ดีขึ้น ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลสำเร็จ...”

(วีระ ทับบุญ, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมควรมีความไว้วางใจ เชื่อใจ เชื่อมั่นในการดำเนินงานของบุคลากรหรือสมาชิกที่ตนได้มอบหมายงานให้ทำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมต้องคอยนิเทศติดตามผลการทำงานในลักษณะการติดตามความก้าวหน้าของงานมากกว่าการคอยจับผิดการทำงาน ของบุคลากร และคอยให้คำแนะนำปรึกษาเมื่อการทำงานเกิดอุปสรรค...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

“...การรวมกันเป็นหนึ่งเดียวระหว่างสมาชิกทุกคนเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะทำให้ทีมก้าวหน้าไปได้ในผลประโยชน์เดียวกัน สมาชิกไม่เพียงแต่ให้ความคิดเห็นของพวกเขา แต่รวมถึงการที่จะต้องฟังและเคารพความคิดของผู้อื่น ...”

(เฉลิมเกียรติ คำไพ, สัมภาษณ์, 29 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารควรสร้างความคิด ทศนคติในเชิงบวก อย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในทีม โดยปราศจากการบีบบังคับ เพื่อไม่ให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และจะก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจของบุคลากรในทีม...”

(วินัย เปี่ยมลาภโชติกุล, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศในองค์กร ให้บุคลากรทุกคนเกิดความไว้วางใจและเชื่อใจซึ่งกันและกัน เคารพและให้เกียรติกัน มีการสื่อสารกันในทีมไปในทางที่สร้างสรรค์ ไม่ควรตำหนิบุคลากรในที่สาธารณะ ควรชื่นชมยินดีต่อหน้าสาธารณชน ควรมีการเสริมแรงทางบวก ให้กำลังใจ มากกว่าที่จะมีการวิพากษ์วิจารณ์ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงาน...”

(ภคิน ลดาตจกรานนท์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...สิ่งสำคัญอีกอย่างของการทำงานเป็นทีมก็คือสมาชิกทุกคนในทีม ต้องมีความรู้สึกร่วม มุ่งมั่นที่จะทำงานร่วมกัน ตลอดจนมีทัศนคติในการทำงานไปในทางเดียวกัน ที่สำคัญความรู้สึกร่วมและทัศนคติในทิศทางเดียวกันนั้นก่อให้เกิดความสามัคคีได้ง่ายอีกด้วย...”

(ฉัตรชัย ไชยมงคล, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...เมื่อเราอยู่ในทีมเดียวกันแล้วก็เปรียบเสมือนการเป็นเพื่อนรัก ต้องเข้าใจกัน ฟังพากัน ช่วยเหลือกัน ไว้วางใจกันและกันในการทำงาน ไว้วางใจในหัวหน้าทีม และไว้วางใจในสมาชิก และไว้วางใจในความรู้ความสามารถของสมาชิกทุกคนในทีม...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2566)

ตาราง 40 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป
ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน

แนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	อุทัยวรรณ ตุงวิกรัย	สมเพียร เชาจาสิก	กิตติศักดิ์ โสเดภา	ธีระทัต บุญ	สวณัฐ บุญ	เนตรเบญจเมธิน	วิบูลย์ เสงี่ยม	ภาคนันดา ตาต	ศุภมาส บุญ	ศุภมาส บุญ		
1. ผู้บริหารและคณะครู มีความจริงใจต่อกัน ไว้วางใจกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	8	80
2. ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในความสามารถของ คณะครูว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้	✓		✓	✓	✓		✓		✓	✓	7	80
3. ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลสำเร็จ	✓		✓	✓	✓			✓	✓		6	60
4. ผู้บริหารควรสร้างความคิด ทศนคติในเชิงบวก อย่าง ต่อเนื่อง และมีการสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรใน ทีม		✓					✓		✓		3	30

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารและคณะครู มีความจริงใจต่อกัน ไว้วางกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
2. ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในความสามารถของคณะครูว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้
3. ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลสำเร็จ
4. ผู้บริหารควรสร้างความคิด ทศนคติในเชิงบวก อย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในทีม
5. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...การยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ด้วยวิธีการชื่นชม ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ให้พลังบวก การทำงานเป็นทีมที่มีความสามัคคีกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในการเต็มใจทำงาน จนภาระงานนั้นเกิดความสำเร็จ...”

(อุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย, สัมภาษณ์, 8 มิถุนายน 2566)

“...มีการเสริมแรงทางบวก ไม่ว่าจะเป็น การชื่นชม ยกย่อง จากเพื่อนร่วมงานด้วยตนเองและจากผู้บังคับบัญชา ให้ขวัญกำลังใจในวาระและโอกาสต่าง ๆ การเคารพผู้อาวุโส การให้โอกาสในการทำงาน...”

(สมเพียร เจาจาสิก, สัมภาษณ์, 12 มิถุนายน 2566)

“...การยอมรับในความสามารถและการทำงานของกันและกันเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ถือว่าทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ และการให้การชื่นชม ยินดีกันในการปฏิบัติงาน และการตระหนักในบทบาทหน้าที่และการรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำให้งานเกิดความสำเร็จหรือผลประโยชน์นั้น ๆ ...”

(กิตติศักดิ์ โสตาภา, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...คนทุกคนมีความสามารถ แต่มีความสามารถที่แตกต่างกัน สมาชิกในทีมต้องยอมรับจุดเด่นและจุดด้อยของสมาชิก และช่วยเหลือกัน เสริมแรงให้กัน เพื่อให้งานสำเร็จ...”

(วีระ ทับบุญ, สัมภาษณ์, 13 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารควรยกย่องชมเชย ยกความดีความชอบให้กับสมาชิกทุกคนในองค์กร เวลาบุคลากรทำงานได้ดี และประสบความสำเร็จ แม้ว่าความสำเร็จนั้นจะมีส่วนที่ผู้นำช่วย แต่ผู้นำที่ดีจะยกเอาความดีทั้งหมดนั้นให้กับทีมงาน และสมาชิกทุกคน ส่วนถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้น ตัวผู้นำจะยึดถอยยอมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง โดยไม่โยนความผิดให้กับสมาชิก ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 17 มิถุนายน 2566)

“...ทุกคนจึงควรเปิดใจกัน ยอมรับกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ทำงานแบบช่วยเหลือกัน แทนที่จะแข่งขันกัน ไว้นือเชื่อใจกัน ไม่ปิดบังข้อมูลกัน หากแต่ละคนเห็นแก่ตัว เอาแต่ประโยชน์ส่วนตน ไม่รวมมือรวมแรง ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อกันให้อีกฝ่ายไม่ได้ประโยชน์ที่เหนือกว่าตน ความไม่จริงใจต่อกันนี้ย่อมทำให้ระบบที่ล่มสลายได้เช่นกัน...”

(เฉลิมเกียรติ คำไพ, สัมภาษณ์, 29 มิถุนายน 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรที่เป็นหัวหน้าทีมควร สร้างบรรยากาศในองค์กรแบบกัลยาณมิตร มีความจริงใจให้กันในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาหรือบุคลากรที่เป็นหัวหน้าทีมควรให้ความสำคัญกับสมาชิกทุกคนในองค์กรอย่างเสมอภาค...”

(วินัย เปี่ยมลาภโชติกุล, สัมภาษณ์, 3 กรกฎาคม 2566)

“...ส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของทุกคน ส่งเสริมให้ผู้บริหารพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ กำหนดแนวทางหรือแผนการสนับสนุนการสร้างร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน...”

(ภคิน สดาดกจรานนท์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...สุภาพกับทุกคนที่คุณพบเจอในทุกวัน ยิ้มหรือพูดคำขอบคุณทุกครั้งที่คุณสามารถทำได้ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ เป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้ที่พร้อมให้การช่วยเหลือผู้อื่น และเป็นคนที่พร้อมเปลี่ยนแปลง...”

(ฉัตรชัย ไชยมงค์, สัมภาษณ์, 7 กรกฎาคม 2566)

“...ความสำเร็จไม่ได้เกิดจากใครคนใดคนหนึ่ง ความสำเร็จเกิดจากทุก ๆ พลังในทีม เกิดจากทุก ๆ มือ ทุก ๆ สมองในทีม เพียงแต่ว่าในทีมนั้นอาจจะได้รับมอบหมายหน้าที่ที่แตกต่างกัน มีการปรับและเสริมความสามารถในทีมที่เต็มเต็มให้กัน และผลสำเร็จของงานจะเป็นของทุกคนเกิดการยอมรับกันในทีม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 8 กรกฎาคม 2566)

ตาราง 41 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป

ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา											
	อุทัยวรรณ ตังวิภกรัย	สมเพียร เจาจาลึก	กิตติศักดิ์ โสธามา	วีระ ทัพบัญญ	สาธิต บุญใบ	เฉลิมเกียรติ คำไพ	วิษย์ เปี่ยมพงษ์	ภาคิน ลดาตจกรานนท์	ฉัตรชัย ไชยณรงค์	ธัชฎาภรณ์	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน	✓		✓	✓		✓				✓	5	50
2. ผู้บริหารและคณะครูทำงานกันเป็นทีมที่มีความสามัคคีกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในการเต็มใจทำงาน จนภาระงานนั้นเกิดความสำเร็จ	✓		✓	✓					✓	✓	5	50
3. ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ								✓			1	10

ตาราง 41 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา												
	ระบบจัด ระเบียบข้อ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	บังคับ ระเบียบ	
4. สมาชิกทุกคนควรเปิดใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน พุดกันโดยตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ทำงานแบบช่วยเหลือกัน แทนที่จะแข่งขันกัน				✓		✓						2	20
5. มีการเสริมแรงทางบวก ไม่ว่าจะเป็น การชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองและจากผู้บังคับบัญชา ให้ขวัญกำลังใจในวาระและโอกาสต่าง ๆ การเคารพผู้อาวุโส การให้โอกาสในการทำงาน		✓	✓	✓	✓			✓				6	60

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ดังนี้

1. มีการเสริมแรงทางบวก ไม่ว่าจะเป็น การชื่นชม จากเพื่อร่วมงานด้วยกันเองและจากผู้บังคับบัญชา ให้ขวัญกำลังใจในวาระและโอกาสต่าง ๆ การเคารพผู้อาวุโส การให้โอกาสในการทำงาน
2. ผู้บริหารยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและคณะครูทำงานกันเป็นทีมที่มีความสามัคคีกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในการเต็มใจทำงาน จนภาระนั้นนั้นเกิดความสำเร็จ
4. สมาชิกทุกคนควรเปิดใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ทำงานแบบช่วยเหลือกัน แทนที่จะแข่งขันกัน
5. ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอ ข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัยได้ กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารแบบทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบทีมกับการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

6. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารแบบทีมที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. การบริหารแบบทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. การบริหารแบบทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน แตกต่างกัน

5. การบริหารแบบทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขนาดนครพนม จำแนกตาม สถานภาพและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,033 คน จาก 51 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม, 2565, ออนไลน์) แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน 1,982 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 339 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 288 คน จาก 51 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยใช้การสุ่มหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling)
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารแบบทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน 2) ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน 6) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารและงานธุรการ 2) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ 4) ด้านงานกิจการนักเรียน 5) ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิส ไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4. ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.0 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 53 ชุด วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเท่ากับ .980 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครเท่ากับ .979

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 288 ฉบับ จากโรงเรียน 51 โรงเรียน รวม 339 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการ ส่ง - รับคืน แบบสอบถาม ด้วยระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (AMSS++) จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples ในส่วนของการเปรียบเทียบการบริหารแบบทีมของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในส่วนของการเปรียบเทียบการบริหารแบบทีมของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม สมมติฐานข้อ 5 ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และ ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารและงานธุรการ ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ตามลำดับ

3. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่าง พบว่า

3.1 การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน โดย ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน

3.2 การทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง มากกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนขนาดเล็กและขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

4. ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้านมี ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การทำงานเป็นทีมโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพ บริหารทั่วไปของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ ($r_{xy}=0.832^{**}$)

6. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ด้านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มี 5 ด้าน และผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะแนวทางพัฒนาดังนี้

6.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน

6.1.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้รับข่าวสาร สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้ตรงไปตรงมา และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

6.1.2 ผู้บริหารและคณะครู ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารโดยผ่านช่องทางการสื่อสารแต่ละบุคคล

6.1.3 ผู้บริหารควรมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสาร เพื่อเพิ่มช่องทางการติดต่อที่หลากหลายระหว่างทีมงาน และเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร เช่น การใช้แอปพลิเคชันที่ใช้สื่อสารทางออนไลน์

6.1.4 ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดข่าวสารได้อย่างชัดเจนถูกต้อง เพื่อให้ทีมงานทุกคนเข้าใจในงานต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง

6.1.5 ผู้บริหารควรติดต่อสื่อสารกับผู้ที่ปฏิบัติโดยตรงด้วยวิจณภาษาที่มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้มีความเข้าใจอย่างถูกต้อง และปฏิบัติได้ตามความต้องการ ทำให้งานประสบความสำเร็จตามความต้องการของทุกฝ่าย

6.1.6 ผู้บริหารควรจัดสรรงานให้กับบุคคลให้มีความเหมาะสมตรงตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ และควรมีการประชุม ปรึกษาหารือหรือประชุมประจำเดือน

6.2 ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน

6.2.1 ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรหรือทีมงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ มีส่วนร่วมในการประเมินผล และมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกันในการปฏิบัติงาน

6.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมกับการดำเนินงานตั้งแต่การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ ให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6.2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีน้ำใจและมีความเอื้อเฟื้อต่อเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกคนต้องช่วยเหลือและสนับสนุนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน

6.2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมกันการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถของสมาชิกในทีมตรงตามความเหมาะสม เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

6.2.5 ผู้บริหารควรให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรร่วมกัน

6.3 ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน

6.3.1 ผู้บริหารควรกำหนดบทบาทและหน้าที่การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน

6.3.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ทุกคนรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายร่วมกัน

6.3.3 ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ก่อนที่จะมีการกำหนดเป้าหมายของงาน

6.3.4 ผู้บริหารควรสร้างความภาคภูมิใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคลิก ความรู้ ความสามารถ

6.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน

6.4.1 ผู้บริหารและคณะครู มีความจริงใจต่อกัน ไว้วางกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6.4.2 ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในความสามารถของคณะครูว่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

6.4.3 ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดผลสำเร็จ

6.4.4 ผู้บริหารควรสร้างความคิด ทศนคติในเชิงบวก อย่างต่อเนื่อง และมีการสร้างความไว้วางใจจากบุคลากรในทีม

6.5 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

6.5.1 มีการเสริมแรงทางบวก ไม่ว่าจะเป็น การชื่นชม จากเพื่อนร่วมงานด้วยกันเองและจากผู้บังคับบัญชา ให้ขวัญกำลังใจในวาระและโอกาสต่าง ๆ การเคารพผู้อาวุโส การให้โอกาสในการทำงาน

6.5.2 ผู้บริหารยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน

6.5.3 ผู้บริหารและคณะครูทำงานกันเป็นทีมที่มีความสามัคคีกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เกิดบรรยากาศที่ดีในการเต็มใจทำงาน จนภาระงานนั้นเกิดความสำเร็จ

6.5.4 สมาชิกทุกคนควรเปิดใจ ยอมรับซึ่งกันและกัน พุดกันอย่างตรงไปตรงมาไม่อ้อมค้อม ทำงานแบบช่วยเหลือกัน แทนที่จะแข่งขันกัน

6.5.5 ผู้บริหารควรพิจารณาความดีความชอบ หรือการเลื่อนขั้นจากความรู้ความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน มีการใช้เวลาอยู่ร่วมกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด จึงทำให้บุคลากรในโรงเรียน มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างกัน มีส่วนร่วมกันในการทำงาน มีเป้าหมายเดียวกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560 , บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและ

รายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับวิจัยของ กาญจนา ช่างเยาว์ (2561,บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารทั่วไปเป็นงานสำคัญงานหนึ่งที่มีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ การจัดการศึกษา ให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 445 – 446) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีวัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เสื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

3. ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน ที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ผลการวิจัย การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน โดยด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา วางแผนการปฏิบัติการ ควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษาในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธุ์ และภักดีณัฐ สมพงษ์ธรรม (2562, หน้า 188) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือด้านการมีเป้าประสงค์เดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรชนก สตะพาหะ (2561, บทคัดย่อ) ผลวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_1) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่น ของทีมงาน (X_3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_2) และสถานภาพของทีมงาน (X_5) สามารถรวมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ได้ร้อยละ 72.1

3.2 ผลวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการทำงานเป็นทีม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อที่ 3 ที่ว่า การทำงานเป็นทีมของทีมของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การทำงานเป็นทีม นั้น มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ต้องอาศัย ทักษะ ความรู้ ของทุกคนมารวมกัน ดังนั้นขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันจำนวนบุคลากร ในโรงเรียนแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรในโรงเรียนน้อยกว่าโรงเรียน ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จึงต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรตนย์ หอมทอง และประสาทเนืองเฉลิม (2561, หน้า 154) กล่าวว่า การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมนี้เป็น สิ่งสำคัญที่จะทำให้ทีมสามารถที่จะเดินหน้าต่อไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดุสิตา เลหาพันธ์ และภคณัฐ สัมพงษ์ธรรม (2562, หน้า 190) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศของ การทำงานให้มีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์ ทุกคน ช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ ไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย และมีการมอบหมาย งานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจจุดประสงค์ เป้าประสงค์และยอมรับภารกิจหลักของ ทีมงาน พร้อมทั้งสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจ ในบทบาทของผู้อื่นในทีม

4. ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่ามี 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้าน ทรัพยากรและอาคารสถานที่ ด้านงานกิจการนักเรียน และด้านการประสานงานและการ จัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ และมี 1 ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 คือ ด้านการบริหารและงานธุรการ ส่วนด้านด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศ พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 4 บางด้านที่ว่า ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจบริบท ของสถานศึกษา และได้รับการอบรมและพัฒนา ก่อนการได้รับดำรงตำแหน่งผู้บริหาร สถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปมากกว่า ครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพัชร ศรีพันธุ์ และดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560, หน้า 263) ผลวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 พิจารณาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า การบริหาร งานทั่วไปของสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การดำเนินงานธุรการ รองลงมา คือ งานอาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม และงานกิจการนักเรียน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุกฤษฎี สิงห์พริ้ง และอำนาจ ทองโปร่ง (2565 หน้า 192) กล่าวว่า จากผลการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูในโรงเรียน สหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันเนื่องจากครู ผู้ให้ข้อมูลที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 5 ถึง 10 ปี ซึ่งอาจจะทำให้ มุมมองที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปโดยภาพรวม สูงกว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี หาก พิจารณาในมุมมองของครูที่มีอายุการทำงานมากกว่า 10 ปี อาจจะมีการรับรู้ต่อกลุ่มงาน บริหารทั่วไปที่ผ่านการเปลี่ยนผ่านของผู้บริหารสถานศึกษาจึงทำให้เกิด มุมมองการบริหาร กลุ่มงานบริหารทั่วไปที่แตกต่างออกไป

4.2 ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 6 ด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดโรงเรียนที่ต่างกันนั้น รวมไปถึงจำนวนบุคลากรที่ต่างกันและจำนวนงบประมาณที่ได้รับจากรัฐบาลมาไม่เท่ากันทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุกฤษฎี สิงห์พริง และอำนาจ ทองโปร่ง (2565 หน้า 193) จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อการบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สหวิทยาเขตเบญจสิริ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน เนื่องจากขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันส่งผลถึงงบประมาณต่างๆ ที่ภาครัฐจัดสรรมาให้ โดยเฉพาะงบประมาณงานธุรการและสารบรรณและงานกิจการนักเรียนเห็นได้จากปริมาณของงบประมาณของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จะได้รับงบประมาณมากกว่าสถานศึกษาขนาดอื่น ๆ ทั้งนี้เกิดจากปริมาณหรือจำนวนนักเรียนที่ศึกษาในสถานศึกษาแห่งนั้นด้วยที่เป็นปัจจัยในการกำหนดงบประมาณ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนต์ชัย รัตนสังข์ (2560 หน้า 173) กล่าวว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ที่มีขนาดต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีขนาดสถานศึกษาต่างก็มีความเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

5.ผลวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง 5 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ของการวิจัยที่ว่า การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำแนกตาม สถานภาพและขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน

มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารและครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมากโดยการทำงานในโรงเรียนส่วนใหญ่ต้องอาศัยการร่วมมือกันในหลายส่วนเพราะในโรงเรียนมีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร วิชาการ ฝ่ายบริหารงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายบริหารทั่วไป ในส่วนของฝ่ายบริหารทั่วไปนั้นเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ จึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิศรา ต้นสอน และสมกกุลถาวรกิจ. (2565 หน้า 264) กล่าวว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ประกอบกับขอบข่ายของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีมากยิ่งขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา สมอแก้ว (2557 หน้า 1123). จากผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่าพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้านผู้บริหารและบุคลากรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะส่วนใหญ่ในองค์การไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียวต้องมีการวางแผนการทำงานซึ่งพัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิกทีมในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาต้องอาศัยความร่วมมือทั้งในด้านทักษะความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมมีความสัมพันธ์กันทางบวก กับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นจึงควรมีการส่งเสริมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ให้มีความสอดคล้องและมีความสัมพันธ์กันกับการบริหารทั่วไปตามขอบข่ายการบริหารงานทุกด้านในระดับที่สูงยิ่งขึ้นต่อไป

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ดังนี้ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมของทีมงาน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมในทุกด้าน ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1.3 การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ดังนั้นผู้บริหารควรยึดการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน เพื่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอนำเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ศึกษาการดำเนินงานเป็นที่มกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ เพศ วุฒิการศึกษา

2.3 สร้างรูปแบบการดำเนินงานเป็นที่มกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลนิตย์ วิสัยแสง. (2559). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนใน
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม, (2558), ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- กรชนก สตะพาหะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ ฯ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- กรวิภา งามวุฒิจวงศ์ (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ร.ม. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ, (2550), “กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ
การบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 124
ตอนที่ 24 ก. หน้า 29 – 36. 16 พฤษภาคม 2550.
- _____. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติผล
(พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- กฤตินี พันธุ์ระ. (2558). การพัฒนาคุณภาพงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนวังเหนือวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 .วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- กฤตินี พันธุ์ระ. (2558). การพัฒนาคุณภาพงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนวังเหนือวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 35. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- กัลยาณี รัตนบุตร. (2564). รูปแบบการบริหารระบบคุณภาพงานกิจการนักเรียน
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ด, พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- กาญจนา ช่างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นที่มของข้าราชการครูในโรงเรียนระยของ
วิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กาญจนา สังข์ผาด. (2559). การพัฒนาแบบวัดความไว้วางใจระหว่างบุคคลในเครือข่าย
สังคมออนไลน์ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ในจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติทัช เขียวฉออ่อน. (2560). การทำงานเป็นที่มสู่การเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน.
วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(1), 335 – 370
- กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์. (2557). กลยุทธ์การติดต่อสื่อสารขององค์การและผลการ
ดำเนินงานหลักฐานเชิงประจักษ์จากพนักงาน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนิดา สุตตาชาติ. (2559). คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาขยาย
โอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ชนิดา สุตตาชาติ. (2559). คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษา
ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนิดิรา ต้นสอน และสมกมล ถาวรกิจ. (2565). การศึกษาการทำงานเป็นที่มของผู้บริหาร
และครูในจังหวัดสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 9. วารสารสิรินธรปริทรรศน์ 23(2) 264.
- คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). การทำงานเป็นที่มของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- แคทรียา บุตรสีผา. (2564). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จรียา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์จิรา จิตนาวาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราวรรณ มั่นจิตร. (2558). ภาวะผู้นำทีมของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จุฑามาศ พันธ์ สวรรค์. (2562). การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษา ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ไชยา ภาวะบุตร. (2565). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐชуда วิจิตรจามรี. (2558). การสื่อสารในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐชуда วิจิตรจามรี. (2558). การสื่อสารในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพล แสงงาม. (2564). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารกิจการนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐพัชร์ ศรีพันธ์ม และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2560). การบริหารความเสี่ยงที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์* 9(1) 25.
- ดุสิตา เลหาพันธ์ และภคณัฐ สมนพงษ์ธรรม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์* ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 ประจำเดือน กันยายน - ธันวาคม 2562.
- ทิศชากร แสนสุริวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). *ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นนทวัฒน์ ทาหอม. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 2*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี*. 14(1), 231 – 233.
- ณัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*.
กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เป็นเครื่องมือ
แบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารวัดผลการศึกษา*
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 9.
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 10.
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยัง วอนมะณี. (2560). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบำรุงรักษาทางหลวง*
หมายเลข 8 เมืองคำเกิดแขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน
ลาว วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เบ็ญจม์ คำเมือง. (2558). *การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา*
ฉบับพิเศษ “ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2 ของวิทยาลัยนครราชสีมา”
- ประจักษ์ เข้มไคร. (2559). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ความไว้วางใจต่อผู้บริหารโรงเรียน*
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ประวิทย์ ไชยรักษ์ ประวิทย์ ไชยรักษ์ (2556). *การใช้หลักธรรมมาภิบาลในการบริหาร*
สถานศึกษาของวิทยาลัย สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประมุข สุวรรณมาใจ. (2562). *สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน*
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปรววรรณรัตน์ พิมพ์ม. (2559). *การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ*
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ปรานอม จันทิมา. (2557). แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- เปรมทิพย์ คำทะเนตร. (2564). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรเพชร คำสวัสดิ์. (2558). การทำงานเป็นทีมและจิตบริการที่พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานในธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารไทย. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พรสวรรค์ รุ่งเจริญกิจกุล. (2564). ภาวะผู้นำในการบริหารทีม, บทความออนไลน์ 14 ธันวาคม 2564 เข้าถึงได้จาก <https://www.moneyandbanking.co.th/article/the-guru/team-leader-moneyandbanking-dec-2021>. 13 ตุลาคม 2565.
- พรสุดา ประเสริฐบุญ. (2564). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัลวีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ไพวัล ไชยทองศรี. (2558). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพา จังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มนต์ชัย รัตน์สังข์. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 50 เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รดาชม พรหมนิवास. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียวแน่นของทีมงาน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รัฐนันท์ กุณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academic*, 6(2); 31 – 44.
- โรธานา หมูเก็บ. (2556). การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอเมืองสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น
- รุจภา วรงค์พาณิชย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รุจิรัตน์ มานะพระ. (2559). สภาพการบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอานาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- วรินทร์ รองกลัด. (2559). ศึกษาของความไว้วางใจในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจในองค์กรการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วงศ์วัช อดมกัน. (2564). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานสำหรับผู้นำสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิภาภรณ์ สร้อยคำ. (2560). *การพัฒนาารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ปร.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรคณีย์ หอมทอง และประสาทเนืองเฉลิม. (2561). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด* 13(3) 50
- สมพงษ์ เปรมปิยศรี. (2555). *ปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการบริหารทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมรรถพงษ์ ขจรภณี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การกำหนดเป้าหมาย และ พฤติกรรมการให้บริการของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลแห่งหนึ่ง โดยมีความผูกพันต่อเป้าหมายเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่าง การกำหนดเป้าหมายกับพฤติกรรมการให้บริการ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. (2565). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2565*. เข้าถึงได้จาก <https://www.sesaonkp.go.th/archives/1728>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 -2579*. (พิมพ์ครั้งที่ 1), หน้า ฐ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2545) *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา* พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการปฏิรูป 57 – 58.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ลลิตศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม. (2563). *การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สิริชัย นนทาศรี. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สุดา สมอแก้ว สุเทพ ลีมอรุณ และปิยะนาถ บุญมีพิพิธ. (2557). พฤติกรรมการทำงาน
เป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานระบบดูแล
ช่วยเหลือนักเรียน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ฉบับ
มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ 7(2).
- สิรินญา ศิริประโคน. (2561). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน
บ้านมาบเตยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเอกรีก.
- สุกฤษฎี สิงห์พริ้ง และอำนาจ ทองโปร่ง. (2565). การบริหารทั่วไปของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเบญจสิริ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2
วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น: 6(2) 193.
- สุรพงษ์ โสธนะเสถียร. (2563). ทฤษฎีการสื่อสาร พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: ระเบียงทอง
- สุวรรณณา พงษ์ผ่องพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. (2557). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรวรรณี ไชยปัญหา. (2556). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี. (2555). *พฤติกรรมและการสื่อสารในองค์กร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริศรา อุ่มสิน. (2560). *การศึกษาการทำงานเป็นที่มของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- 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 Learnin
- Daft, R. L. (1994). *Management*. 3^{re} ed. Fort Worth: The Dryden. . (2002).
Leadership : Theory and Practice. Florida: The Dryden Press, 1999. .
Management. 3^{re} ed.. Mason, OH: South-Western. . (2005).
The Leadership Experience. 3^{re} ed.. Mason, OH: South-WesternDubrin,
A. T. (1981). *Human relation: A
job oriented approach*. Verginia: Reston Publishing
- Faber, Charles F. and Gilbert F. Shearon. (2010, pp. 37–51). *Elementary School Administration*. New York: Frost
- Hinkle, D.E. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston: Houghton Mifflin.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607– 610.
- Katzenbach, J. R. a. Z. K. (2010). *Leading Outside The Lines: How to Mobilize the Informal Organization, Energize Your Team, and Get Better Results*. United States of America: Jossey–Bass.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. 7 th ed. Singapore: McGrew–Hill, Inc

- McCloskey, J.C., & Maas, M. (1998). "Interdisciplinary team: The nursing perspective is essential". *Nursing Outlook*. 46(4): 157-163
- Robbin, S.P. (2007). *Manament*. New Jersey: Pearson Education.
- Robert A. Frost and Others, (2010). "Enhancing Student Learning With Academic and Student Affairs Collaboration", *Community College Enterprise* v16 n1, 37-51.
- Romig, D.A. (1996). *Break through teamwork: Outstanding result structured teamwork*. Chicago, IL: Irwin.
- Victor, Shuttleworth. (2006). *Building Middle Leadership in Schools Manual: A Practical Guide to Combining Teaching and Management Roles*. 2nded. Great Britain: Ashford Color Press
- Woodcock, M. & Francis. D. (1994). *Team Management: Leadership by Consensus*. Hampshire: Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายภคิน ลดาตกจิรานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
4. นายวินัย เปี่ยมลามาโชติกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนปลาปากวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
5. นายทิวา เกาพาน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกพิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายภคิน ลดาตกจิรานนท์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
4. นายฉัตรชัย ไชยมงค์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
5. นายวินัย เปี่ยมลาภโชติกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ปลาปากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
6. นายเฉลิมเกียรติ คำไพ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
ปลาปากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
7. นายวิระ ทับบุญ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม
8. นายกิตติศักดิ์ โสดาภา ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม

9. นางสาวสมเพียร เจาจาสิก

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

10. นางอุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแกพิทยาคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๙

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๕๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๙

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส

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

ด้วย นายอภิภู กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอภิภู กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๙

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายภคิน ลดาตจกรานนท์

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

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๙

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวินัย เปี่ยมลากโชติกุล

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

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๙

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

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายทิวา เกาพาน

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

ด้วย นายอธิกุล กลอนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กลอนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๗

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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๕๓



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๕

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

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอริกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์هما ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอริกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๕๖ ๔๐๕๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอติกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอติกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิทธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๙๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิทธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายภคิน ลาดคกจิรานนท์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๕๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายฉัตรชัย ไชยมงคล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอติกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๐๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอติกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๕๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวีระ ทับบัญญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกิตติศักดิ์ โสตาภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร์ สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวินัย เปี่ยมลากโชติกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเฉลิมเกียรติ คำไพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอติกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอติกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวสมเพียร เจาจาสิก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๕๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๔๐๙๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๓๗

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

๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอธิกุล กุลนรัตน์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ประภัสร สุภาสอน เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอธิกุล กุลนรัตน์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๕๗๔๖ ๕๐๙๑

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็น
ทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนมในการวิจัยครั้งนี้ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2565 จำนวน 2,033
คน จาก 51 โรงเรียน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม, 2565,
ออนไลน์) แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน และครูผู้สอน 1,982 คน และ
กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 339 คน จาก 51
โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหาร 51 คน และครูผู้สอน 288 คน

2. แบบสอบถามแบ่งข้อความออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบทีม
ของโรงเรียน ประกอบด้วย 6 ด้านคือ 1) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน
2) การมีส่วนร่วมของทีมงาน 3) ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน 4) ด้านการมีมนุษย
สัมพันธ์ระหว่างทีมงาน 5) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน 6) ด้านการ
ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
บริหารของโรงเรียนตามกรอบงานการบริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด
กฎกระทรวงด้านบริหารทั่วไปของโรงเรียน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารและ
งานธุรการ 2) ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 3) ด้านทรัพยากรและอาคาร
สถานที่ 4) ด้านงานกิจการนักเรียน 5) ด้านการประสานงานการจัดการศึกษาและการ
ประชาสัมพันธ์

3. กรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงที่สุด โดยขอความ
อนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อ ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อ
ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานของท่านแต่ประการใด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้

นายอธิกุล กุลนรัตน์
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1**ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารโรงเรียน
 - () ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานแบบทีมของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือข้อใดข้อหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีการทำงานแบบทีมของโรงเรียน ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีการทำงานแบบทีมของโรงเรียน ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีการทำงานแบบทีมของโรงเรียน ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการทำงานแบบทีมของโรงเรียน ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการทำงานแบบทีมของโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การทำงานแบบทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน						
0	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการทำงานแบบทีมของโรงเรียน ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน “ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การทำงานแบบทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน						
1.1	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
1.2	ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย					
1.3	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
1.4	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายกับบุคคลนอกหน่วยงาน					
1.5	ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน					
1.6	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
1.7	ครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน					
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมของทีมงาน						
2.1	ครูมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน					
2.2	ครูช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ					
2.3	ครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
2.4	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
2.5	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ					
2.6	ครูช่วยเหลือกันในการทำงาน					
2.7	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู					

ข้อ	การทำงานแบบทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ดาน 3 การกำหนดเป้าหมายของทีมงาน						
3.1	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดบทบาท แนวทาง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน					
3.2	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3.3	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการกำหนดแนวทางและวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
3.4	ผู้บริหารโรงเรียนและครูถ่ายทอดความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา					
3.5	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน					
3.6	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน					
3.7	ครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
ดาน 4 การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน						
4.1	ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน					
4.2	ครูมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ					
4.3	ครูมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน					
4.4	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน					
4.5	ครูมีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
4.6	ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
4.7	ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน					

ข้อ	การทำงานแบบทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
दान 5 การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน						
5.1	ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ					
5.2	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ					
5.3	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					
5.4	ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น					
5.5	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา					
5.6	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน					
5.7	ผู้บริหารโรงเรียนขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป					
दान 6 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน						
6.1	ผู้บริหารและครู เคารพและให้เกียรติกันในการทำงาน					
6.2	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล					
6.3	ครูเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล					
6.4	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่นด้วยความจริงใจ					
6.5	ผู้บริหารและครูเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น					
6.6	ผู้บริหารและครูรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน					
6.7	มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูหรือผู้บริหารทำงานสำเร็จ					

ข้อเสนอนี้
ข้อเสนอนี้
ข้อเสนอนี้

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ระดับมาก
- 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การบริหารและงานธุรการ						
0	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน ด้านที่ 1 การบริหารและงานธุรการ “สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การบริหารและงานธุรการ						
1	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด					
2	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด					
3	สถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รายมาตรฐาน					
4	สถานศึกษามีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการกำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน					
5	สถานศึกษามีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา					
6	สถานศึกษามีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ					
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ					
8	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน					
9	สถานศึกษามีการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน					
10	สถานศึกษามีการดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด					
11	สถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ						
1	สถานศึกษาการสำรวจข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี					
2	สถานศึกษาการวางแผน การกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้					
3	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี					
4	สถานศึกษาการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
5	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศ มีระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ					
6	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติการกิจ					
7	สถานศึกษามีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูล					
ด้านที่ 3 ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่						
1	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ มีการวางแผนระบบการใช้ทรัพยากร					
2	สถานศึกษามีการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่					
3	สถานศึกษามีการบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่ทั้งอาคารเรียนและอาคารประกอบ					
4	สถานศึกษามีการบำรุง ดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน					
5	สถานศึกษามีการติดตาม ประเมิน					
6	สถานศึกษามีรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 ด้านงานกิจการนักเรียน						
1	สถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง					
2	สถานศึกษามีการสรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขการส่งเสริมกิจการนักเรียน					
3	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน					
4	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ					
5	สถานศึกษามีการวางแผนกำหนดนโยบายการดำเนินงานปกครองนักเรียน					
6	สถานศึกษามีการดำเนินการบริหารงานปกครองนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม					
7	สถานศึกษามีการควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร					
8	สถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ					
ด้านที่ 5 ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์						
1	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล					
2	สถานศึกษามีการวางแผนการประชาสัมพันธ์					
3	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร					
4	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
6	สถานศึกษามีการประสานงานในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 42 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 ดานการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน									
1	ครูได้รับข้อมูลในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการสื่อสารกันด้วยวิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายกับบุคคลนอกหน่วยงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ครูมีการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ครูมีการสื่อสารที่ดี ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมของทีมงาน									
8	ครูมีส่วนร่วมในความภาคภูมิใจในผลงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ครูช่วยเหลือและพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	ครูเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
11	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	ครูช่วยเหลือกันในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารโรงเรียนร่วมทำงานอย่างใกล้ชิดกับคณะครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้าน 3 การกำหนดเป้าหมายของทีมงาน									
15	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดบทบาทแนวทาง อำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการกำหนดแนวทางและวัตถุประสงค์การทำงานที่ชัดเจนร่วมกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารโรงเรียนและครูถ่ายทอดความรู้สึกต่อกันอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
20	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	ครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้าน 4 การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน									
22	ครูมีการประสานงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	ครูมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	ครูมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	ครูมีการช่วยเหลือกันและมีน้ำใจต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ครูมีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	ครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ครูมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้าน 5 การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน									
29	ครูได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บริหารอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
30	ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	ครูวางแผนการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ครูได้รับโอกาสจากผู้บริหารให้รายงานความก้าวหน้าของงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจนงานเสร็จสิ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
33	ผู้บริหารโรงเรียนให้โอกาสครูเปิดเผยข้อมูลในการพัฒนาการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารโรงเรียนขอคำปรึกษาหารือจากครูบ่อย ๆ ทั้งในที่ประชุมและสถานที่ทั่วไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ดาน 6 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน									
36	ผู้บริหารและครู เคารพและให้เกียรติกันในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	ผู้บริหารเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	ครูเข้าใจและยอมรับในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารและครูเคารพในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	ผู้บริหารและครูรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
42	มีการยกย่องชมเชยเมื่อครูหรือผู้บริหารทำงานสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 42 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสอดคล้องทั้ง 42 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00

ตาราง 43 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร
ทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านที่ 1 การบริหารและงานธุรการ									
1	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานตามโครงสร้างและตัวชี้วัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	สถานศึกษา มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค รายมาตรฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	สถานศึกษามีการปรับโครงสร้างการปฏิบัติงาน มีการกำหนดประเด็นตัวชี้วัด เกณฑ์ความสำเร็จ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	สถานศึกษามีการจัดรายงาน และรายงาน สาธารณชน เสนอคณะกรรมการสถานศึกษา และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	สถานศึกษามีการวิเคราะห์โครงสร้างภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
8	สถานศึกษามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	สถานศึกษามีการวางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	สถานศึกษามีการดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	สถานศึกษามีการประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ									
12	สถานศึกษาการสำรวจข้อมูลทางด้านเทคโนโลยี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	สถานศึกษาการวางแผน การกำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้เทคโนโลยี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	สถานศึกษาการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	สถานศึกษามีการสำรวจข้อมูลสารสนเทศ มีระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	สถานศึกษามีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติการกิจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	สถานศึกษามีการนำเสนอและเผยแพร่ข้อมูล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่									
19	สถานศึกษามีการประชาสัมพันธ์ มีการวางแผนระบบการใช้ทรัพยากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	สถานศึกษามีการวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	สถานศึกษามีการบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่ทั้งอาคารเรียนและอาคารประกอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	สถานศึกษามีการบำรุง ดูแลและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	สถานศึกษามีการติดตาม ประเมิน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	สถานศึกษามีรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 ด้านงานกิจการนักเรียน									
25	สถานศึกษามีการวางแผนและกำหนดแนวทางการส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	สถานศึกษามีการสรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข การส่งเสริมกิจการนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	สถานศึกษามีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของ โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
28	สถานศึกษามีการประชุมชี้แจงให้ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	สถานศึกษามีการวางแผนกำหนด นโยบายการดำเนินงานปกครองนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	สถานศึกษาการดำเนินการบริหารงาน ปกครองนักเรียนอย่างมีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
31	สถานศึกษามีการควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	สถานศึกษามีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและความพึงพอใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5 ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์									
33	สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการ ในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	สถานศึกษามีการวางแผนการ ประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	สถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการประชาสัมพันธ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	สถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการ ส่งเสริมสนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความ ร่วมมือ ในการจัดการศึกษาร่วมกับ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และ สถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของ โรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
38	หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสอดคล้องทั้ง 38 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 - 1.00

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .647 - .794 ค่าความเชื่อมั่น .926	1	.724
	2	.647
	3	.794
	4	.779
	5	.682
	6	.670
	7	.792
2. การมีส่วนร่วมของทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .482 - .722 ค่าความเชื่อมั่น .858	8	.623
	9	.507
	10	.482
	11	.667
	12	.717
	13	.645
	14	.722
3. การกำหนดเป้าหมายของทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .469 - .772 ค่าความเชื่อมั่น .886	15	.714
	16	.746
	17	.669
	18	.703
	19	.772
	20	.701
	21	.469
4. การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .564 - .834 ค่าความเชื่อมั่น .909	22	.689
	23	.681
	24	.564

ตาราง 44 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	25	.732
	26	.834
	27	.790
	28	.825
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .653 - .894 ค่าความเชื่อมั่น .933	29	.653
	30	.796
	31	.660
	32	.775
	33	.894
	34	.875
	35	.877
6 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .745 - .880 ค่าความเชื่อมั่น .945	36	.745
	37	.860
	38	.826
	39	.798
	40	.767
	41	.880
	42	.863
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .469 - .894 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน เท่ากับ .980		

จากตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .469 - .894 และมีค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน เท่ากับ .965 เมื่อ
พิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยระหว่างทีมงานค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .647 - .794 ค่าความเชื่อมั่น .926

2. การมีส่วนร่วมของทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .482 - .722
ค่าความเชื่อมั่น .858

3. การกำหนดเป้าหมายของทีมงานค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .469 -
.772 ค่าความเชื่อมั่น .886

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างทีมงานค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง
.564 - .834 ค่าความเชื่อมั่น .909

5. การไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .653 - .894 ค่าความเชื่อมั่น .933

6 การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงานค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .745 - .880 ค่าความเชื่อมั่น .945

ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษานครพนม

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การบริหารและงานธุรการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .572 - .836 ค่าความเชื่อมั่น .932	1	.572
	2	.754
	3	.781
	4	.662
	5	.798
	6	.742
	7	.745
	8	.836
	9	.724
	10	.731
2. ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .624 - .835 ค่าความเชื่อมั่น .916	11	.624
	12	.705
	13	.761
	14	.743
	15	.795
	16	.776
	17	.835
3. ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .680 - .803 ค่าความเชื่อมั่น .901	18	.680
	19	.681
	20	.794
	21	.740
	22	.696
	23	.803

ตาราง 45 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
4. ด้านงานกิจการนักเรียน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .726 - .868 ค่าความเชื่อมั่น .944	24	.815
	25	.821
	26	.726
	27	.821
	28	.745
	29	.762
	30	.868
	31	.829
5. ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและ การประชาสัมพันธ์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .719 - .868 ค่าความเชื่อมั่น .932	32	.719
	33	.834
	34	.783
	35	.868
	36	.868
	37	.727
	38	.719
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .572 - .868 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน เท่ากับ .989		

จากตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .572 - .868 และมีค่าความ
เชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน เท่ากับ .932
เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. การบริหารและงานธุรการค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .572 - .836
ค่าความเชื่อมั่น .932

2. ด้านเทคโนโลยีเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่
ระหว่าง .624 - .835 ค่าความเชื่อมั่น .916

3. ด้านทรัพยากรและอาคารสถานที่ค่าอำนาจจำแนกรายช้อยู่ระหว่าง .680 - .803 ค่าความเชื่อมั่น .901
4. ด้านงานกิจการนักเรียนค่าอำนาจจำแนกรายช้อยู่ระหว่าง .726 - .868 ค่าความเชื่อมั่น .944
5. ด้านการประสานงานและการจัดการศึกษาและการประชาสัมพันธ์ค่าอำนาจจำแนกรายช้อยู่ระหว่าง .719 - .868 ค่าความเชื่อมั่น .932

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Statistics

		Xa	Xb	Xc	Xd	Xe	Xf	TotalX
N	Valid	339	339	339	339	339	339	339
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1399	4.2739	4.0763	4.3287	4.1319	4.1774	4.1880
Std. Deviation		.54331	.52112	.65679	.53199	.63888	.59646	.51283

Statistics

		Ya	Yb	Yc	Yd	Ye	TotalY
N	Valid	339	339	339	339	339	339
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3749	4.2596	4.2306	4.2891	4.2616	4.2831
Std. Deviation		.56290	.53399	.60475	.63741	.57343	.52867

Statistics

		Xa1	Xa2	Xa3	Xa4	Xa5	Xa6	Xa7	Xa
N	Valid	339	339	339	339	339	339	339	339
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.0944	4.0088	4.0147	4.0944	4.2684	4.2537	4.2448	4.1399
Std. Deviation		.70706	.63193	.79742	.65943	.65401	.57095	.60735	.54331

Statistics

		Xb1	Xb2	Xb3	Xb4	Xb5	Xb6	Xb7	Yb
N	Valid	339	339	339	339	339	339	339	339
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3864	4.4897	4.4867	4.0472	4.1593	4.3835	3.9646	4.2596
Std. Deviation		.59678	.60254	.64057	.70762	.69953	.68834	.77225	.53399

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Xa	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.3641	.47579	.06662
	ครูผู้สอน	288	4.1002	.54560	.03215
Xb	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.5630	.50095	.07015
	ครูผู้สอน	288	4.2227	.50855	.02997
Xc	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.6527	.46796	.06553
	ครูผู้สอน	288	3.9742	.63276	.03729
Xd	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.5070	.42601	.05965
	ครูผู้สอน	288	4.2971	.54318	.03201
Xe	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.6639	.38632	.05410
	ครูผู้สอน	288	4.0377	.62889	.03706
Xf	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.6303	.42299	.05923
	ครูผู้สอน	288	4.0972	.58730	.03461
TotalX	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.5635	.39755	.05567
	ครูผู้สอน	288	4.1215	.50270	.02962

Group Statistics

	status	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ya	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.5255	.44355	.06211
	ครูผู้สอน	288	4.3483	.57805	.03406
Yb	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.3641	.43266	.06058
	ครูผู้สอน	288	4.2411	.54856	.03232
Yc	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.6667	.40000	.05601
	ครูผู้สอน	288	4.1534	.60255	.03551
Yd	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.6373	.45775	.06410
	ครูผู้สอน	288	4.2274	.64547	.03803
Ye	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.4314	.37885	.05305
	ครูผู้สอน	288	4.2315	.59684	.03517
TotalY	ผู้บริหารโรงเรียน	51	4.5250	.40078	.05612
	ครูผู้สอน	288	4.2403	.53753	.03167

Correlations

		Xa	Xb	Xc	Xd	Xe	Xf	TotalX	Ya	Yb	Yc	Yd	Ye	TotalY
Xa	Pearson Correlation	1	.786**	.746**	.649**	.738**	.761**	.882**	.612**	.688**	.733**	.705**	.685**	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Xb	Pearson Correlation	.786**	1	.756**	.679**	.808**	.778**	.906**	.684**	.729**	.723**	.746**	.689**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Xc	Pearson Correlation	.746**	.756**	1	.647**	.760**	.808**	.900**	.548**	.613**	.796**	.757**	.591**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Xd	Pearson Correlation	.649**	.679**	.647**	1	.527**	.738**	.793**	.509**	.554**	.592**	.682**	.601**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Xe	Pearson Correlation	.738**	.808**	.760**	.527**	1	.787**	.881**	.639**	.642**	.717**	.624**	.604**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Xf	Pearson Correlation	.761**	.778**	.808**	.738**	.787**	1	.923**	.633**	.693**	.772**	.704**	.674**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
TotalX	Pearson Correlation	.882**	.906**	.900**	.793**	.881**	.923**	1	.684**	.739**	.823**	.796**	.724**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000

	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Ya	Pearson Correlation	.612**	.684**	.548**	.509**	.639**	.633**	.684**	1	.820**	.715**	.774**	.727**	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Yb	Pearson Correlation	.688**	.729**	.613**	.554**	.642**	.693**	.739**	.820**	1	.808**	.772**	.814**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Yc	Pearson Correlation	.733**	.723**	.796**	.592**	.717**	.772**	.823**	.715**	.808**	1	.829**	.765**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Yd	Pearson Correlation	.705**	.746**	.757**	.682**	.624**	.704**	.796**	.774**	.772**	.829**	1	.770**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
Ye	Pearson Correlation	.685**	.689**	.591**	.601**	.604**	.674**	.724**	.727**	.814**	.765**	.770**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339
TotalY	Pearson Correlation	.756**	.788**	.733**	.651**	.711**	.767**	.832**	.887**	.924**	.910**	.919**	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339	339

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

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :

เวลาสัมภาษณ์ :

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์ :

1. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่าง
เปิดเผยระหว่างทีมงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมของ
ทีมงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมายของทีมงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างทีมงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันของทีมงาน เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารทั่วไปในโรงเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นางอุทัยวรรณ ตั้งวิกรัย ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาแกสามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม สัมภาษณ์, วันที่ 8 มิถุนายน 2566



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางสาวสมเพียร เจาจาสิ๊ก ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาแกพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
นครพนม สัมภาษณ์, วันที่ 12 มิถุนายน 2566



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายกิตติศักดิ์ โสตาภา ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม สัมภาษณ์, วันที่ 13 มิถุนายน 2566



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายวิระ ทัพนุญ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม สัมภาษณ์, วันที่ 13 มิถุนายน 2566



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์, วันที่ 17 มิถุนายน 2566



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายเฉลิมเกียรติ คำไพ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมโฆสิตวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
สัมภาษณ์, วันที่ 29 มิถุนายน 2566



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายวินัย เปี่ยมลาภโชติกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการโรงเรียนปลาปากวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
สัมภาษณ์, วันที่ 3 กรกฎาคม 2566



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายภคิน ลดาตกจิรานนท์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
สัมภาษณ์, วันที่ 7 กรกฎาคม 2566



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายฉัตรชัย ไชยมงคล รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม
สัมภาษณ์, วันที่ 7 กรกฎาคม 2566



ภาพประกอบ 13 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์, วันที่ 8 กรกฎาคม 2566

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายอติกุล กุลนรัตน์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 19 เมษายน 2531
ภูมิลำเนา	อุดรธานี
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 137 หมู่ 3 ตำบลกุมภวาปี อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี 41110
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ. 1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนปลาปากวิทยา ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม 48160
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	ประถมศึกษา โรงเรียนบ้านดงเมือง (ดงเมืองวิทยา) ตำบลกุมภวาปี อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2549	มัธยมศึกษา โรงเรียนอุดรพัฒนาการ ตำบลบ้านจั่น อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2556	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.อบ.) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เครื่องกล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี พระจอมเกล้าธนบุรี จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2566	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2560	ครูผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนบ้านท่าสองยาง ตำบลท่าสองยาง อำเภอท่าสองยาง จังหวัดตาก
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนปลาปากวิทยา ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน	ครู คศ.1 โรงเรียนปลาปากวิทยา ตำบลปลาปาก อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม