

การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์

Teamwork and effectiveness of Nonthai KuruUppatham School

จิติวัฒนา ศรีคราม

Jitiwattana Srikram

Abstract

The objectives of this research are 1) to study teamwork of personnel working at Nonthai Kuruppatham School 2) to study the effectiveness of Nonthai Kuruppatham School 3) to study relationships of teamwork with the effectiveness of Nonthai Kuruptham School. The sample group used in the research was obtained by set the sample size. The exact population therefore determines the sample size. Simple size in cases where the population is known according to the calculation formula. The sample group Krejcie & Morgan (1970: 607-610) set the error equal to 0.05, the population used in the research was 150 people, accepting the error from random sampling. The sample size was 5% or 0.05 from Krejcie & Morgan's ready-made table, resulting in a sample size of 108 people. The tool used in this research was a questionnaire. The statistics used consisted of descriptive statistics. Descriptive using average and standard deviation, percentage, and reference statistics using a t-test. In the case of comparing 2 groups and in the case of comparing more than 2 groups, one-way analysis of variance was performed.

Research results found that

1. Teamwork of personnel working at Nonthai Kuru Uppatham School It was found that overall there was the highest level of practice ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45)

2. Effectiveness of Nonthai Kuruptham School found that overall. There were practice in the highest level ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47)

3. Teamwork in all 12 areas, including clarity of objectives The working atmosphere is free from ceremony. Participation listening to each other disagreement in a positive way side of consensus open communication, clear roles and assignments Shared leadership Relationship with the outside Various work styles and self-evaluation influence on the effectiveness of Nonthai Kuru Uppatham School with a statistical significance of 0.05, that is, if there is good teamwork It will result in Non Thai Kuru Uppatham School being able to perform its duties according to its mission and duties. Achieve the set goals effectively as well

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมที่กับประสิทธิผลของโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Simple size ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรตามสูตรคำนวณ กลุ่มตัวอย่าง Krejcie & Morgan (1970 : 607-610) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย 150 คน ยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 จากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ สถิติที่ใช้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนาโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และสถิติอ้างอิง โดยใช้การทดสอบค่าที ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่ม และในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลวิจัยพบว่า 1. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ พบว่าโดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) 2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) 3. การทำงานเป็นทีมทั้ง 12 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน ด้านความเห็นพ้องกัน ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก และด้านการประเมินผลตนเอง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 กล่าวคือ หากมีการทำงานเป็นทีมที่ดี ก็จะส่งผลให้โรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์สามารถปฏิบัติงานได้ตามภารกิจและหน้าที่ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

บทนำ

ปัจจุบันนี้องค์การจำนวนมากที่มีการปรับปรุงโครงสร้างการทำงานใหม่ โดยนำการทำงานแบบทีมเข้ามาใช้ในทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเพื่อสร้างศักยภาพในการทำงานให้กับองค์การเพื่อให้ผลิตที่ดีแต่การที่จะทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จนั้นทีมควรที่จะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานยังเพียงพอที่จะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จของทีมได้ในที่สุด การทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก การที่ทุกคนในองค์การรู้สึกว่าคุณอยู่ในทีมเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจให้องค์การประสบความสำเร็จร่วมกันนั้นการดำเนินงานขององค์การจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่ทีมจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้นแต่ทีมยังจะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานนั้นอีกด้วย ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานได้มากขึ้น และสามารถเสนอวิธีแก้ปัญหาที่ซับซ้อน สร้างสรรค์ และครอบคลุมมากขึ้นสำหรับปัญหาขององค์กร ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในธุรกิจและมีประสิทธิผลของงานเพิ่มมากขึ้น

ระบบการศึกษาในประเทศไทยมีปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำของคุณภาพทางการศึกษาเช่นเดียวกับอีกหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพครูและคุณภาพของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพครูของไทยส่วนใหญ่จะเน้นให้ครูแต่ละคนทำผลงานเป็นเอกสารวิจัย แต่การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาก็ไม่ใช่เรื่องง่าย หากแต่ต้องอาศัยการขับเคลื่อนนโยบายที่ทำงานบนฐานของความรู้ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทั้งทรัพยากร และองค์

ความรู้ที่ทันสมัยเป็นสำคัญ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมของคณะครูผู้สอนถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อผู้เรียน และการบริหารวิชาการก็ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ ด้วยเช่นกัน ซึ่งจุดเริ่มต้นของการพัฒนาโรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมของครู เน้นการพัฒนาคุณภาพการสอน และเน้นการทำงานเป็นทีมในด้านการพัฒนาครู พยายามใช้ทีมงานในการแก้ปัญหาให้เกิดการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้สมาชิกสำรวจพฤติกรรมของตนเอง ค้นหาสาเหตุของปัญหาและนำไปสู่การปรับปรุง ส่งผลถึงความมีประสิทธิผลขององค์การโดยรวม เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะช่วย สร้างสรรค์ชีวิตที่ดีของทุกคน เกิดการพัฒนากระบวนการที่ดี เกิดความก้าวหน้าในการทำงานเป็นทีม

โรงเรียน โนนไทยคุรุรูปถัมภ์เป็นโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ที่ถ่ายโอนจากกระทรวงศึกษาธิการในปี 2552 มีการพัฒนาองค์การและบุคลากร ให้ทันสมัยบริหารจัดการตามหลักและแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นหน่วยงานที่จัดการศึกษาสำหรับเด็กและเยาวชน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 มีผลงานในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แห่งการคิดสูตรแนวเศรษฐกิจพอเพียงคู่เคียงประชาคมอาเซียนยึดหลักธรรมาภิบาลร่วมบริหารสู่ความเป็นเลิศ

จากความสำคัญดังกล่าวทำให้เกิดความสนใจจะต้องศึกษาหาข้อมูลพื้นฐานการทำงานร่วมกันในการปรับปรุงโรงเรียน โดยการทบทวนทิศทางโอกาสในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร โดยศึกษาจากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามของโรงเรียน โนนไทยคุรุรูปถัมภ์ ซึ่งการศึกษาการทำงานเป็นทีมในองค์การ จะนำไปใช้ประโยชน์ทำโครงการเพื่อผู้บริหารสามารถ นำข้อมูลไปวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาและปรับปรุงยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมที่กับประสิทธิผลของโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์

คำถามการวิจัย

การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน โนนไทย คุรุอุปถัมภ์หรือไม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสังกัด โรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Parker (1991:16) ได้อธิบาย การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณสมบัติความสามารถ และมุมมองที่แตกต่างกัน แต่ละคนนำจุดแข็งและความสามารถที่เป็นเอกลักษณ์มาสู่ทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจคุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน การทำงานของทีมควรมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อจะได้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่า สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่การบรรยากาศสบาย มีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย เช่น การเตรียมสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงาน โดยไม่ได้รับการร้องขอ การแสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ ความจริงใจ เมื่อทีมงานทำงาน

ประสบความสำเร็จ การแนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกัน และการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมมากยิ่งขึ้น การใช้อารมณ์ขัน เพื่อช่วยลดภาวะความเครียด เวลาบรรยากาศที่ตึงเครียด

การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญในทีมเพราะช่วยให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในความคิด ทักษะ และแสดงมุมมองของตนเอง สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรม และการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะช่วยให้ทีมงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างสภาพแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างสภาพแวดล้อมที่สนุกสนาน องค์กรที่เน้นทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดีมักเป็นสถานที่ทำงานที่ดีต่อสุขภาพและมีประสิทธิภาพสูง ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การฟังอย่างกระตือรือร้น เป็นกระบวนการที่ทำให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมกับผู้พูดอย่างกระตือรือร้น ด้วยการฟังอย่างกระตือรือร้น ผู้ฟังจะมีส่วนร่วมอย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่กำลังพูด ทีมที่ฝึกการฟังอย่างกระตือรือร้นจะประสบความสำเร็จได้มากกว่า โดยมีทักษะการฟังเพื่อการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในทีม

ลดความขัดแย้งภายในทีม การจัดการความขัดแย้งและวิธีใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานเป็นทีมในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคน ควรจะมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง ความขัดแย้งสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของทีมได้ ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกจะต้องสามารถสร้างแนวคิดใหม่ๆ และเปิดเผยวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์สำหรับแก้ปัญหา สื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ความไม่เห็นด้วยเหล่านี้ที่เกิดขึ้นอันเป็นผลสะท้อนให้เห็นบรรยากาศการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นให้สมาชิก คนอื่น ๆ ของ

ทีมงานได้รับรู้ เป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงบวกที่การจัดการความขัดแย้งอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถทำได้โดยนำเสนอทักษะที่เป็นประโยชน์และเผยให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญ กลยุทธ์การจัดการข้อขัดแย้งใดๆ ทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่า การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกันจะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด การจัดการความขัดแย้งคือแนวทางปฏิบัติในการเปลี่ยนข้อพิพาทและข้อขัดแย้งของทีมให้เป็นผลลัพธ์เชิงบวกผ่านไหวพริบและทักษะ ผลลัพธ์จากประสบการณ์การจัดการข้อขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพจะสร้างวิธีแก้ปัญหาที่คำนึงถึงความต้องการและความต้องการของสมาชิกในทีมที่ได้รับผลกระทบทั้งหมด ขณะเดียวกันก็ทำให้เป้าหมายของทีมก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน โดยมีแนวความคิด 4 ขั้นตอน ที่สมาชิกทีมทุกคนควรปฏิบัติตามโดยไม่คำนึงถึงปัญหา

ความเห็นพ้องกัน การตัดสินใจ โดยอาศัยความเห็นพ้องต้องกันสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความคิดสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นระหว่างสมาชิกในทีม ตลอดจนปรับปรุงคุณภาพและความยั่งยืนของผลลัพธ์ เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจ ความเห็นพ้องจะทำได้ง่ายขึ้นถ้าสมาชิกทีมงานมีลักษณะดังนี้

การสื่อสารที่เปิดเผย การสื่อสารในการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ คือการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน การสร้างบรรยากาศที่การสื่อสารแบบเปิดเผย มีความจริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผย

หน้าที่และกรอบงานที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของทีมอย่างชัดเจนจะสามารถช่วยส่งเสริมให้คุณและทีมทำงานสำเร็จไปสู่

เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยมีแนวคิดในการกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ

ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำร่วมส่งเสริมกระบวนการทำงานเป็นทีม 2 ด้าน ทั้งด้านกระบวนการคิด เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคุณภาพการสื่อสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การต่าง ๆ และด้านอารมณ์ เช่น ความไว้วางใจระหว่างกัน ความกลมเกลียว และสภาวะที่ดีในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้าน จะช่วยให้การทำงาน ของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยบางประการที่ต้องพิจารณาคือความสัมพันธ์ในการทำงาน ให้ราบรื่น ตั้งแต่การสรุปความรับผิดชอบไปจนถึงการดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างสมบูรณ์และการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง แก้ไขข้อขัดแย้งภายในของทีมและทำงานร่วมกับกลุ่มแผนกอื่น ๆ

ความหลากหลายของรูปแบบการทำงาน รูปแบบการทำงาน หมายถึง วิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย การกำหนดรูปแบบการทำงานจะทำให้มีความพร้อมของบุคคลและเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงานให้สำเร็จได้ดียิ่งขึ้น การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีแนวคิดลักษณะและแนวทางของการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลตนเอง เพื่อตรวจสอบว่าการปฏิบัติงานเป็นไปได้ดีเพียงใด ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรเกิดขึ้นบ้างที่จะเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน ซึ่งอาจจะดำเนินการได้โดยแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อการค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และการแสวงหาแนวทาง

เพื่อปรับปรุงหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวิธีการที่ใช้กันทั่วไป

Mott (1972 อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001) คือความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมและสนับสนุนจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดประกอบด้วย

- ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษานับสนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อเทคโนโลยี การจัดการกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาระดับคุณภาพให้นักเรียนมีความรู้และทักษะในการ คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดอย่างวิจารณ์ญาณ คิดแยกแยะ มีความคิดสร้างสรรค์รู้จักพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง การสุนทรียภาพ ด้านศิลปะ ด้านดนตรี กีฬาของชีวิตมีคุณธรรมจริยธรรม หลักการอ่านที่พึงประสงค์นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสามารถทางด้านวิชาการนักเรียนจนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะวิชาการการเป็นตัวแทนของสถานศึกษาไปแข่งขันระดับระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับดีเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

- ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินกิจกรรมงานเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนติดตาม กิจกรรมการแนะแนวการศึกษาและการสร้างอาชีพ

ให้กับนักเรียนให้มีผลให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์มีคุณธรรมจริยธรรมประพฤติตนเป็นคนดีมีระเบียบวินัย มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ รู้จักพัฒนาตนเองและเจตนาที่ดีต่อการศึกษา

- ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย การจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการและความสามารถของผู้เรียนไปให้สถานศึกษาพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานด้านวิชาการบุคลากรงบประมาณและบริหารทั่วไปให้เป็นระบบมีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างเหมาะสมพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยมีคุณภาพมีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนทันกับเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

- ความสามารถในการแก้ปัญหา ภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษานิเทศก์กับติดตามให้คำปรึกษาหาทางป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทางด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตรด้านการสนับสนุนการวัดผลและประเมินผล การเรียนของนักเรียนด้านการนิเทศภายในสถานศึกษาด้านการปกครองนักเรียนบรรยากาศสิ่งแวดล้อมใน โรงเรียนและงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

วิธีดำเนินการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ไปศึกษาค้นคว้าและการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ จำนวน 5 ข้อ ซึ่งคำถามทั้งห้าข้อเป็นคำถามปลายเปิด (close ended question) และแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมซึ่งลักษณะของข้อคำถาม จะแบ่งตามปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 12 ด้าน ด้านละ 3 ข้อเป็นคำถามทั้งหมด 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ ซึ่งลักษณะของคำถาม จะแบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ เป็นคำถามทั้งหมด 20 ข้อ ซึ่งมีจำนวนคำถาม

ในการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน

1. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลจำนวน 30 ชุดและนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (validity) ของแบบสอบถาม โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 96 %

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือ (reliability) ของแบบทดสอบดังนี้

1. หากความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หากความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไป (try - out) ทดสอบกับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้สอบที่มีคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของ

คำถาม และนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลจริงโดยพิจารณาจากค่า สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค cronbach's coefficient alpha, อังอิงถึง บุญเรียง, 2543, หน้า 58 – 60) โดยคำถามที่มี cronbach's coefficient alpha ค่าต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (cronbach's coefficient alpha) เท่ากับ 0.96 หรือ มีความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 96 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงนำได้นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประเภทโดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสังกัดโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ จำนวน 108 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมข้อมูลจนครบ จำนวน 108 คนโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ การทำงานเป็นทีมและประสิทธิผล ของการทำงานจากเอกสารรายงานตลอดจน รายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสารตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้ง การสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้ประกอบแนวคิดในการวิจัย และการวิเคราะห์ สรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูล

3. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตาราง 1

แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์
ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความผูกพันต่อการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	4.68	0.51	มากที่สุด
2	บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง	4.51	0.59	มากที่สุด
3	การมีส่วนร่วม	4.72	0.46	มากที่สุด
4	การรับฟังซึ่งกันและกัน	4.79	0.37	มากที่สุด
5	ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	4.72	0.46	มากที่สุด
6	ความเห็นพ้องกัน	4.80	0.36	มากที่สุด
7	การสื่อสารที่เปิดเผย	4.75	0.44	มากที่สุด
8	บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.67	0.53	มากที่สุด
9	ภาวะผู้นำร่วม	4.81	0.36	มากที่สุด
10	ความสัมพันธ์กับภายนอก	4.72	0.46	มากที่สุด
11	รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	4.79	0.37	มากที่สุด
12	การประเมินผลตนเอง	4.69	0.47	มากที่สุด
	ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.72	0.45	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45

ตาราง 2

แสดงการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.75	0.41	มากที่สุด
ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก	4.60	0.56	มากที่สุด
ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.67	0.51	มากที่สุด
ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.71	0.49	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยทั้งหมด	4.68	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยรวมทั้งหมด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.68 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ นำตัวแปรเข้าระบบสมการ โดยวิธี all enter

การทำงานเป็นทีม	ประสิทธิผล				
	S.D.	b	β	t	p-value
ค่าคงที่	0.49	2.54	0.59	5.16	0.00
มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์	0.51	0.22	0.49	4.87	0.00
บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง	0.59	0.23	0.47	4.86	0.00
การมีส่วนร่วม	0.46	0.24	0.47	4.91	0.00
การรับฟังซึ่งกันและกัน	0.37	0.22	0.50	4.85	0.00
ความไม่เห็นด้วยในทางบวก	0.46	0.24	0.49	4.86	0.00
ความเห็นพ้องกัน	0.36	0.21	0.50	4.88	0.00
การสื่อสารที่เปิดเผย	0.44	0.23	0.53	4.91	0.00
บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน	0.53	0.28	0.53	4.89	0.00
ภาวะผู้นำร่วม	0.36	0.21	0.46	4.83	0.00
ความสัมพันธ์กับภายนอก	0.46	0.24	0.48	4.83	0.00
รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย	0.37	0.22	0.47	4.85	0.00
การประเมินผลตนเอง	0.47	0.25	0.51	4.90	0.00

$R = 0.54$; $R^2 = 0.29$; $F = 16.34$; $p\text{-value} = 0.00$

จากตาราง 3 พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์การ ได้แก่ การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน และการประเมินผลตนเอง โดยมีค่า $R^2 = 0.29$ หมายความว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว มีความสามารถในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การ ได้ร้อยละ 29 % แต่มีความสามารถในการพยากรณ์ หรือทำนายได้ดี เพราะตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าไปมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานองค์การ

ดังนั้น ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีมากหรือน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นกับปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ทำให้ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น ได้แก่ การประเมินผลตนเอง การมีส่วนร่วม ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความสัมพันธ์กับภายนอก บรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง การสื่อสารที่เปิดเผย มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การรับฟังซึ่งกันและกัน รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ความเห็นพ้องกัน และภาวะผู้นำร่วม เป็นต้น

อภิปรายผล

การทำงานเป็นทีมของโรงเรียน โนนไทยครูอุปลักษณ์ซึ่งประกอบด้วย การทำงานเป็นทีมมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การทำงานเป็นทีมบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เป็นกันเอง การทำงานเป็นทีมการมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีมการรับฟังซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมความไม่เห็นด้วยในทางบวก การทำงานเป็นทีมความเห็นพ้องกัน การทำงานเป็นทีมการสื่อสารที่เปิดเผย การทำงานเป็นทีมบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน การทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำร่วม การทำงานเป็นทีมความสัมพันธ์กับภายนอก การทำงานเป็นทีมรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย การทำงานเป็น

ทีมการประเมินผลตนเอง ทำให้บุคลากรในโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผล ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ด้านภาวะผู้นำร่วมเป็น 1 ใน 12 ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์

จากผลการสำรวจพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภาวะผู้นำร่วม โดยรวมทั้งหมดมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยทั้งหมดเท่ากับ 4.81 เหตุผลที่ทำให้ภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำร่วม โดยรวมทั้งหมดที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดนั้นสามารถสรุปได้ กล่าวคือ บุคลากรในโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ มีความพึงพอใจกับการทำงานร่วมกัน การมีภาวะผู้นำร่วมกันในการตัดสินใจกับปัญหาหรือการลงมติร่วมกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ จัดประชุมประจำเดือนแลกเปลี่ยนเทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้กับครู หรือบุคลากรคนอื่น แשרประสบการณ์ของตนเองให้กับเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันลงมติในเรื่องต่าง ๆ ในที่ประชุมของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (หทัยชนก สิงห์คำ, 2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุโขทัย ทั้ง 5 ด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน รองลงมา

ได้แก่ด้านการมีส่วนร่วม ช่วยเหลือกัน ด้านการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย ด้านการรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการมอบหมายบทบาทงานที่ชัดเจนตามลำดับ

ดังนั้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีมากหรือน้อยเพียงใด นอกจากนี้ยังขึ้นกับปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ อีกที่ทำให้ประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์การมากขึ้น ได้แก่ การประเมินผลตนเอง การมีส่วนร่วม ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความสัมพันธ์กับภายนอกบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง การสื่อสารที่เปิดเผย มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การรับฟังซึ่งกันและกัน รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ความเห็นพ้องกัน และภาวะผู้นำร่วม เป็นต้น

ประโยชน์เชิงวิชาการ

ผลจากการศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ ก่อให้เกิดประโยชน์ 2 ด้าน ได้แก่ 1) ประโยชน์เชิงวิชาการโดยเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ 2) ประโยชน์ทางด้านการบริหารจัดการภายในองค์การโดยมุ่งเน้นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมต่อโรงเรียน โนนไทยคุรุอุปถัมภ์ของบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์การ อีกทั้งส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาครั้งนี้มุ่งทดสอบปัจจัยภายในองค์การ ได้แก่ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ด้านบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก ด้าน

ความเห็นพ้องกัน ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และด้านการประเมินผลตนเอง ที่สามารถนำไปสู่การทำงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนโนนไทยครูอุปถัมภ์ได้ ซึ่งจากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านความเห็นพ้องกัน เป็น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพล และเปรียบเสมือนจุดเริ่มต้นของการสร้างการทำงานเป็นทีมต่อโรงเรียน โนนไทยครูอุปถัมภ์ของบุคลากรซึ่งเป็นด้านที่จะกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพยายามที่จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เกิดความพยายาม และทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. จากการศึกษา สามารถเป็นแนวทางในการต่อยอดแนวคิดเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจากผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีมต่อองค์กร ส่งผลค่อนข้างมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถสังเกตได้จากผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามแนวคิดของ (Peterson and Plowman, 1989) คือ ผลงานมีคุณภาพ ปริมาณงานเป็นไปตามที่องค์กรคาดหวังไว้ โดยใช้ระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในขอบเขตที่กำหนด และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ามากที่สุด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมาย และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็นดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1.1 ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการถ่ายทอดแนวคิด ความรู้สึก ข้อมูล ข่าวสาร ให้ข้าราชการครูภายในโรงเรียนโนนไทยครูอุปถัมภ์ ทราบเพื่อทำงานร่วมกันอย่าง มีความสุข และให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

1.2 ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ผู้บริหาร โรงเรียนควรให้ข้าราชการครูภายในโรงเรียนได้มีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล สามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย และมีโอกาสรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหาร โรงเรียนควรประชุมข้าราชการครูภายในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานรวมถึงการมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความเห็นพ้องกัน ผู้บริหาร โรงเรียนควรประชุมข้าราชการครูภายในโรงเรียนมีความเข้าใจทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน รับทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึงและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายแผนกลยุทธ์และธรรมนูญโรงเรียน

1.5 ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ข้าราชการครูภายในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน หรือมีการมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้บุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ และสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านภาวะผู้นำร่วม ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ข้าราชการครูภายในโรงเรียน ยอมรับเหตุผลของกันและกัน มีความตระหนักว่าทุกคน มีความสำคัญต่อการทำงาน และควรให้การยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกัน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 . ในการศึกษาครั้งต่อไป

อาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้มา ซึ่งข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น จะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการทราบถึงปัญหา และการนำข้อมูลไปวิเคราะห์ เพื่อประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมไปถึงการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

2.2 สำหรับการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบลักษณะความแตกต่างของผลการวิจัยที่จะสะท้อนให้เห็นถึงระดับของการทำงานเป็นทีม ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ด้านบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก ด้านความเห็นพ้องกันด้านการสื่อสารที่เปิดเผยมุมมอง และการมอบหมายงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และด้านการประเมินผลตนเอง

2.3 . ในการศึกษาครั้งต่อไป

ผู้วิจัยควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของโรงเรียนโนนไทยคุรุอุปถัมภ์ โดยเฉพาะครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แนวทางการดำเนินงานโครงการสถานศึกษาน้อมนำ ศาสด์พระราชสู่การ
พัฒนาอย่างยั่งยืน กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมกิจการศึกษา
- จกมล ทองโถม. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำต่อประสิทธิภาพการทำงานของบังคับบัญชา. (ออนไลน์).
จุฬามาส ชุ่นห้วน. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการจัด
สภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- ณรงค์ แผ้วพลสง. (2560). รูปแบบการบริหารแบบกระจายอำนาจ “CLUSTERS”. บทความออนไลน์.
นาญา สุวรรณศิลป์ และกล้าหาญ ณาน. (2562). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของ
ทีมงานกลุ่มโรงพยาบาลจุฬารัตน์, วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 15(4), 100-111.
- นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการ
ดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา:มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ภาวะผู้นำกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสาร มจร การพัฒนาลังคม.ปีที่ 2
ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2560.ม.ละเอียด พุ่มพู่. (2565). การทำงานเป็นทีม. บทความออนไลน์.
- วรรณกร โหมขุนทด. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
บุรีรัมย์ เขต 3.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วุฒิพงษ์ พงศ์สุวรรณ. (2560). “ผลของสื่อสังคมออนไลน์ต่อองค์กรและการรับรู้ของลูกค้า กรณีศึกษา
บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)(ปตท.)”. ว.ประชาสัมพันธ์และการโฆษณา ฉบับพิเศษ, น. 1-14.
- วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. (2564). การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพส่วนบุคคลของตนเองและองค์กรที่ดี.
บทความออนไลน์. ศูนย์กลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยี
พระจอมเกล้าธนบุรี.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2561). หลักและทฤษฎีการบริหาร การศึกษา เทคนิคการบริหารจัดการศึกษายุคใหม่.
ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: กรุงเทพฯ.
- สมรรถนะชัย เรื่องตั้งญาณ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.(วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). กรอบสมรรถนะหลักผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและ
ระดับประถมศึกษาตอนต้น (ป.1-3). กรุงเทพมหานคร: สกศ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2565). โครงการทำความดีเพื่อพ่อ. กองร้อย
ตำรวจตระเวนชายแดนที่ 336. <http://bpp336.com/>.

- อมราพร พรพงษ์. (2560). **หลักการจัดการ (Principle of Management)**. ระนอง: วิทยาลัยชุมชนระนอง.
- Cambridge University. (2022). **Cambridge Dictionary**. Cambridge: Cambridge University Press.
- Certo, S.C. (2000). **Modern Management**. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Chicago State University. (2021). **The Chicago Manual of Style: The Essential Guide for Writers, Editors, and Publishers**. 15th ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Civil Service College. (2018). **Understanding The Differences Between Teamwork And Collaboration**. สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.civilservicecollege.org.uk/news-understanding-the-differences-between-teamwork-and-collaboration-203>
- Dessler,gray.(1986). **Organization theory:Integrating structure and behavior**. Englewood Chiffs. New Jersey:Prentice-Hall.
- Dryer, W. G. (1995). Team building : Corrine, Issuer and New Afternegative. New York:Addison –Wesley.
- Elizabeth Perry. (2022). **The Populist Dream of Chinese Democracy**. Published online by Cambridge University Press: 09 December 2015.
- Fang, D.L. and Luo, Y.L. (2009). A brief analysis on the harmful mental states. **Journal of Chengdu University** (Educational Sciences Edition), 23, 48-50.
- Fisher, K., Rayner, S., Belgard, W., (1995). Tips for teams: A ready reference for solving common team problems. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Gautam, P.K., (2018). Effect of High Temperature on Physical and Mechanical Properties of Jalore Granite. **Journal of Applied Geophysics**, 159, 460-474.
- Gibson & Ors. (2012). **The Minister for Finance**. Natural Resources and the Arts & Anor QSC 12.
- Hoy,Wayne K. & Furgson,Judith. (1985). **Theoretical framework and exploration**. Teks:Business Publication.
- Hoy,Wayne K. & ecil G. Miskel. (1991). **Educational Administration Theory Research and practice**. 4th cd. Singapore:McGraw-hill.
- K. Stott and A.Walker, **“Teams Teambuilding: the Manager’s Complete Guide to Teams in Organizations,”** Prentice Hall, New York, 1995.
- Katzenbach, J.R. and Smit, D.K.(1993).The Wisdom of Team : Creating the Hight- performance Organization. Boston : Harvard Business School.
- Ko & Choi. (2019). Zinc Migration and Its Effect on the Functionality of a Low Density Polyethylene-ZnO Nanocomposite Film. **Food Packaging and Shelf Life**, 20, 1-8.

- Lefebvre et al. (2020). "Metamorphosis of Public Speaking Anxiety: Student Fear Transformation Throughout the Introductory Communication Course." **Communication Studies** 71 (1): 98–111.
- McEwan, D & Beauchamp, M 2019, 'Teamwork training in sport: A pilot intervention study', **Journal of Applied Sport Psychology**, pp. 1-18.
<https://doi.org/10.1080/10413200.2018.1518277>
- Merriam Webster Inc. (2001). **The random house Webster's dictionary**. 4th Edition, Ballantine Books, New York.
- Mott, Paul E. (1972). **The characteristic of efficient organizations**. New York : Harper & Row.
- Ostrov, J. M., (2006). A longitudinal study of relational and physical aggression in preschool. **Journal of Applied Developmental Psychology**, 27, 254–268.
- Park Sungmin, Alan B. Henkin, Robert Egly. (2005). "Teacher Team Commitment, Teamwork and Trust: Exploring Associations", **Journal of Educational Administration**, Vol. 43, Issue 5, October, pp 462 – 479.
- Parker, G, (2001). **Team workout : A trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activity**. New York: AMACOM
- Parker, G. M. (1990a). **Parker Team Player Survey**. Tuxedo, NY: Xicom.
- Parker, G. M. (1990b). **Team players and teamwork**. San Francisco: Jossey-Bass
- Parker, G.M.(1990). **Teamplayers and Team work: The New Competitive Business Strategy**.
- Parsons, L. M. (1994). Temporal and Kinematic Properties of Motor Behavior Reflected in Mentally Simulated Action. **Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance**, 20, 709-730.
- Peter F. Drucker. (2012). **The Practice of Management**. Harper & Row, New York.
- Pitsoe, V. (2014). The Challenges and Prospects of Access to Higher Education at UNISA. **Studies in Higher Education**, 39(10), 1942-1954. Retrieved October 17, 2023.
- Robbin, S, (2001). **Organization Behavior**. 9th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Romig, D.A. (1996). **Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Structured Teamwork**. Chicago : Irwin
- Teamplayers and Team work. (1985). **The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, Calif: Jossey-Bass
- Varney, G, (1990). **Organization Development For Manager**. USA: Addison- Presley.
- Woodcock, M, and Francis, D. (1994). **Team Building Strategy**. New Hampshire: Gower Publishing.
- Woodcock R.W. (1997). **Woodcock Diagnostic Reading Battery**. Itasca, IL: Riverside.
- Zhuang, R.L. (2008). **Oil-Tea Camellia in China**. 2nd Edition, China Forestry Publishing House, Beijing.