

## การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

### Development of Teamwork Model Affecting Secondary Schools Effectiveness in The Northeast of Thailand

ยุทธศักดิ์ อินทฤฎฐ สวัสดิ์วงศ์ชัย<sup>1</sup>, พรเทพ เสถียรนพเก้า<sup>2</sup> และวัลลิกา ฉลากบาง<sup>3</sup>

Yuttasak Inthaluekul Sawatwongchai<sup>1</sup>, Pornthep Steannoppakao<sup>2</sup> and Wannika Chalakbang<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2,3</sup>อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master Student of Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2,3</sup>Lecturer from the Faculty of Education Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding Author Email: yuttasak.2307@gmail.com

Received: 26 January 2022

Revised: 18 March 2022

Accepted: 21 March 2022

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 3 คน ที่มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย (1) นักวิชาการ (2) ผู้บริหารสถานศึกษา และ (3) ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และแบบสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 4 ด้าน การทำงานเป็นทีม 4 ด้าน ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข และประสิทธิผลของโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน

**คำสำคัญ:** การพัฒนารูปแบบ, การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยม

#### Abstract

This research consists purposes were to develop a teamwork model that affects the effectiveness of secondary schools in the Northeastern region. This is qualitative research The research tool was an interview form with a target group of 3 people who came from a specific selection consisting of (1) academicians, (2) educational institution administrators, and (3) expert academic teachers. and then use the information gathered from various related documents and interview form to content analysis. The results showed that the teamwork style that affects the effectiveness of secondary schools consists of factors affecting 4 aspects of teamwork, 4 aspects of teamwork, 4 steps of teamwork, namely 1) planning 2) implementation. according to plan 3) audit and 4) revision and school effectiveness in 5 aspects, namely 1) learning achievement 2) job satisfaction 3) desirable characteristics of learners 4) personnel development and 5) confidence of parents of students.

**Keywords:** Development Model, Effective, Teamwork, Secondary School

## บทนำ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 (ฉบับที่ 1) พุทธศักราช 2546 ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2553 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2563 กำหนดให้มีการยุบรวมหน่วยงานการบริหารส่วนกลาง คือ กระทรวง ทบวง หรือหน่วยงานเทียบเท่า กระทรวงให้เหลือกระทรวงเดียว เพื่อความเป็นเอกภาพในการบริหารกำหนดโครงสร้างการบริหารให้กะทัดรัด คือ จากกระทรวงสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ทำให้โครงสร้างหลักของการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งเดิม ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงานบุคคล งานบริหารกิจการนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานธุรการและงบประมาณ และงานความสัมพันธ์กับชุมชน มีการปรับเปลี่ยนไปตามโครงสร้างการบริหารงานตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2552 ซึ่งออกตามกฎกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยหลักเกณฑ์ การแบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. 2547 ได้แบ่งส่วนราชการภายในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและรองรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการ มีความยืดหยุ่น และพร้อมต่อการปรับเปลี่ยน มีกลไกในการประสานงานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ ความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการบริหารเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, น.3-4)

การทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่าหนึ่งคน โดยอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของแต่ละบุคคลมีขีดจำกัดของการทำงาน และความสามารถของแต่ละคนมารวมกันให้เกิดผลงานมากขึ้น พร้อมทั้งความคิดที่สร้างสรรค์โดยร่วมกันคิดที่จะทำให้งานนั้นออกมาสำเร็จต้ององค์กรที่สามารถสร้างทีมและพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันจนส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กรอย่างรวดเร็ว ช่วยลดปัญหาความสูญเสียของทรัพยากรในองค์กร ซึ่งการพัฒนาของหน่วยงานจะช่วยสร้างระบบการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพให้ทั่วทั้งองค์กร โดยทุกคนในทีมจะมุ่งทุ่มความคิดแรงกายเพื่องานให้สำเร็จโดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของตนแต่เป็นผลงานของทีมองค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ด้วย ความรวดเร็วเกิดประสิทธิผลทีมยังสามารถสร้างบรรยากาศความไว้วางใจในการทำงานซึ่งกันและกัน มีความผูกพันจนเกิดความรัก ความสามัคคีกันในทีมมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีระบบบริหารหรือการจัดการที่ดีที่สมาชิกที่มีคุณภาพ มีความสามารถในการทำงานรับผิดชอบหน้าที่ (ลำเทียน เผ่าอาจ, 2559, น.22-23) และผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมีภาวะผู้นำที่ดีขั้นตอนการทำงาน มีวิธีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีการบันทึกการทำงาน แล้วบริหารจัดการอย่างมีระบบโดยใช้ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุง แก้ไข (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563, น.8)

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของการวิจัย และผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยังเป็นแนวทางในการพัฒนาผลผลิตทางการศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการศึกษาต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. **กลุ่มเป้าหมายในการวิจัย** ได้แก่ จำนวน 3 คน ประกอบด้วย 1) นักวิชาการ จำนวน 1 คน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ 3) ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน ทั้งหมดมาจากการเลือกแบบเจาะจง
2. **เครื่องมือในการวิจัย** ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ (Interview) สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ภูมิหลัง ได้แก่ ตำแหน่งงาน อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ และ 2) คำถามในการสัมภาษณ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพของโรงเรียน
3. **การเก็บรวบรวมข้อมูล** ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น อีกทั้ง ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มเป้าหมาย
4. **การวิเคราะห์ข้อมูล** ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์กับกลุ่มเป้าหมาย มาวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

#### การพัฒนาแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 4 ปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการในทีม 2) ด้านงบประมาณ 3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 4) ความไว้วางใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข และประสิทธิภาพของโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน

### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

#### การพัฒนาแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การพัฒนาแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม 4 ปัจจัย คือ 1) การบริหารจัดการในทีม 2) ด้านงบประมาณ 3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 4) ความไว้วางใจในการทำงาน การทำงานเป็นทีม 4 ด้าน คือ 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข และประสิทธิภาพของโรงเรียน 5 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน

## การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ได้แก่ ด้านบรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเองอบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย ด้านความไว้วางใจกัน เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ข้อสัตย์ต่อกันสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน ด้านการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายและยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน และด้านบทบาท สมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก และการให้กำลังใจ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับบลพรธน์ บุญฤทธิ์ (2558), วิฑูรย์ วีรศิลป์ (2558), กรวิภา งานวุฒิวงศ์ (2559), สุภาพร โทบุตร (2561), Robbins (2001) สรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การบริหารจัดการในทีม 2) ด้านงบประมาณ 3) คุณลักษณะของผู้นำทีม และ 4) ความไว้วางใจในการทำงาน

2. การทำงานเป็นทีม เป็นความสำเร็จในการปฏิบัติงานของทีมเกิดปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในทีมร่วมกัน มีศักยภาพและความพร้อมในการทำงานเป็นทีม มีการส่งเสริมด้านความรู้ ความสามารถ และศักยภาพสมาชิกในทีม ลดการทำงานที่ซ้ำซาก เพิ่มความร่วมมือ มีความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการตัดสินใจร่วมกัน มีแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน มีการปรับปรุงคุณภาพของผลิตผลและมีความคล่องตัวในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป มีความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงานและเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งสอดคล้องกับอมรรัตน์ สิงห์โต (2560), วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร (2560), กมลชนก ศรีวรรณ (2561), ณัฏฐริดา บุ่งทอง (2561), รัฐนันท์ ฤณะ (2564), Johnson and Johnson (2000), Dubrin (2001), Robbins (2001), Biech (2008) สรุปการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) ด้านการติดต่อสื่อสาร 2) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเห็นพ้องต้องกัน 3) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันและ 4) ด้านการมีส่วนร่วมของทีม

3. ขั้นตอนการทำงานเป็นทีม เป็นทีมมีความสำคัญต่อสมาชิกในทีมช่วยทำให้เกิดการอย่างเป็นกระบวนการ ได้แก่ การวางแผนเป็นทีม การปฏิบัติตามแผนของทีม การตรวจสอบของทีม และการปรับปรุงแก้ไขของทีมที่จะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความตั้งใจ เป็นกำหนดขอบเขตการทำงานของบุคลากรในองค์กร เป็นการแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับวีรศักดิ์ มุ่งคุณ (2557), สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2559), อีรณัฐ จันทร์กองแก้ว (2562), ชนมณี ศิลาณกิจ (2563), สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563), Juran (1989), Melny and Denzter (1996), Williams (1998) สรุปขั้นตอนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การปฏิบัติตามแผน 3) การตรวจสอบ และ 4) การปรับปรุงแก้ไข

4. ประสิทธิภาพของโรงเรียน เป็นการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบที่บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถวัตถุประสงค์จนเกิดความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับบรรณิ ภริมย์คำ (2558), อังสนา เข้มไคร (2559), ไพสิน สมังคละ (2559), วิชนีย ทศตะ (2561), Hoy and Miskel (2005), Jo and Joseph Blas (2008), Cunningham and Cordeiro (2009), Gorton (2010) สรุปประสิทธิภาพของโรงเรียน ประกอบด้วย 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 3) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 4) การพัฒนาบุคลากร และ 5) ด้านความเชื่อมั่นของผู้ปกครองนักเรียน

## ข้อเสนอแนะการวิจัย

### 1. ข้อเสนอแนะที่นำไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาและเสริมสร้างรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย แนวทางและมาตรฐานการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษาหรือองค์กรสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและบุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มขึ้น

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม ขั้นตอนการทำงานของทีมและประสิทธิผลที่จะเกิดขึ้นในการใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

1.5 ผู้บริหารการศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาสามารถนำรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่พัฒนาขึ้นได้ไปเป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

1.6 สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องทางด้านการศึกษานำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแหล่งอ้างอิงทางด้านการวิชาการและเผยแพร่ต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการสร้างและทดลองใช้คู่มือการพัฒนา รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นหน่วยการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาองค์กร

3.2 ควรมีการประเมินผลการใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อการพัฒนาบุคลากรและยกระดับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

## กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วง ข้าพเจ้าขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว และอาจารย์วัลลิกา ฉลากบาง ที่เมตตาให้คำแนะนำในการเขียนเนื้อหางานวิจัยที่ดีเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณกลุ่มเป้าหมายที่เสียสละเวลาอันมีค่ามาให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

## เอกสารอ้างอิง

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรวิภา งามจุฬิมวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ*. (วิทยานิพนธ์ รศ.ม.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

- ชนมณี ศิลาณกิจ. (2563). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการบุคลากรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 3(3); 35-54.
- ณัฐริดา บุ่งทอง. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารการศึกษา มศว.* 15(28); 204 – 214.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด(มหาชน). (วิทยานิพนธ์ บธ.ม.). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี.
- ธีรเดช จันทรวงแก้ว. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานแห่งเรียนรู้วัฒนธรรมโรงเรียนสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการคุณภาพ PDCA. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม.). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพลิน สุ่มกละ. (2559). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- รัฐนันท์ กุณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academic*, 4(2); 31 - 44.
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณิ ภิรมย์คำ. (2558). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย เรื่องคำและความสัมพันธ์ของคำของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ที่สอนโดยวิธีสอนแบบเอ็กซ์พลีซิทกับวิธีสอนแบบปกติ. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชญ์ ทศตะ. (2561). การพัฒนารูปแบบการนิเทศภายในสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ปร.ด.). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิฑูรย์ วีรศิลป์. (2558). การมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนแบบบูรณาการรายวิชาความจริงของชีวิต. (สารนิพนธ์ ศศ.ม.). เพชรบูรณ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- วิไลวรรณ ศรีมันตะศิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทบุรี.
- วีรศักดิ์ มุงคุณ. (2557). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพของวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2559). *เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) ปี พ.ศ. 2559-2560*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุภาพร โทบุตร. (2561). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดปราจีนบุรี. (วิทยานิพนธ์ บธ.ม.). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อมรรัตน์ สิงโต. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. (วิทยานิพนธ์ ค.ม.). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและ

- สหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบุคลากรส่วนกลาง. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อังสนา เข้มไคร. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ปร.ด.). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Birch, A. D. (2008). Identifying source of social support. *Journal of School Health*, 68(4), 151-162.
- Cunningham, W. and Cordeiro, A.P. (2009). *28 participation management: Concept theory and implementation*. Atlanta G: Georgia State University.
- Dubrin, A.J. (2001). *Human relations: interpersonal: job – oriented Skills*. (7th ed.). New Jersey: Prentice – Hall.
- Gorton, R.D. (2010). *School administration and supervisor. Leadership challenges and opportunities*. (2nd ed.) Dubuque: Win C. Brown.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2005). *Education administration: Theory research and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Jo and Joseph, B. (2008). *Educational Administration: A problem-based approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Johnson, D.W., Johnson, R.T., and Stanne, M.B. (2000). *Cooperative learning methods: A meta-analysis*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Juran, J.M. (1989). *Juran's quality control handbook*. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kathryn, M. and David, C. (1998). *Management*. New York, McGraw-Hill.
- Melnyk, S.A. and Denzler, D.A. (1996). *Operations management: A value-driven approach*. Boston: Irwin/ McGraw-Hall.
- Robbins, S.P. (2001). *Applications*. (7th ed.) Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.
- Williams, R.S. (1998). *Performance Management: Perspectives on Employee Performance*. London: International Thomson Business Press.