

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัยตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์การวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามตัวแปรสถานภาพการทำงานและขนาดโรงเรียน

#### สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในระดับมาก
2. ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำนวน 2,355 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง สุ่มจากประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามอำเภอที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน กำหนดเอาทุกอำเภอ แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie & Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 : 45) สุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับสลากตามสัดส่วน (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน 120 คน ครูผู้สอนจำนวน 326 คน รวม 446 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด

4.2 ส่งแบบสอบถามและหนังสือขอความร่วมมือให้กับผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ในการประชุมประจำเดือนของผู้บริหารโรงเรียน และขอรับคืนด้วยตนเองหรือทางผู้เอกสารรับส่งหนังสือ

4.3 ในกรณีที่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาไม่ครบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดตามเป็นรายบุคคล โดยการนำแบบสอบถามไปทำการรวบรวมข้อมูลใหม่ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้รับแบบสอบถามกลับมาให้ครบถ้วนมากที่สุด และได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 446 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 446 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ คำนวณค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Independent Samples t – test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูผู้สอนและวิเคราะห์

ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามขนาดโรงเรียนแล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

## สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 สรุปได้ ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่ำสุดคือด้านความมีมนุษยสัมพันธ์

4.2 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยจำแนกตามสถานภาพการทำงาน โดยภาพรวมทุกด้านพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองในด้านคุณวุฒิที่สูงขึ้นมีความทัดเทียมกันเพื่อการขอมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ

4.3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความแตกต่างกันในด้านความไว้วางใจ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสารแบบเปิดและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน มีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลจากข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยที่ระบุว่าผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 มีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงตามลำดับ 1-3 ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนให้ความสำคัญในบทบาทหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของชาติ ทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดเอาไว้ในหมวด 4 แนวทางการจัดการศึกษา หมวด 5 การบริหารและจัดการศึกษา หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา หมวด 7 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2554) ซึ่งทุกหมวดได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษาและของบุคลากรทางการศึกษา การวางแผนการจัดการศึกษาให้คำนึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้เรียนเป็นสำคัญด้วย กอปรกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนเอาไว้อย่างชัดเจนในหมวด 6 ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ตั้งแต่มาตรา 82 ถึง มาตรา 97 ซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องยึดถือปฏิบัติรวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ส่วนที่ 5 ว่าด้วยการประกอบวิชาชีพควบคุมเพื่อกำหนดให้บุคคลใดที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพครูไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดต้องได้รับใบประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนตระหนักในวิชาชีพและประพฤติตนตามจรรยาบรรณที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นการที่ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนทุกคนให้ความสำคัญและตระหนักในการประกอบวิชาชีพทั้งอาชีพผู้บริหารสถานศึกษา อาชีพครูผู้สอน หรืออาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องยึดถือปฏิบัติให้เกิดผลดี นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 6-7) กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียนเป็นฐาน(School Based Management) ทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการ โดยใช้หลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ และทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีส่วนได้

เสีย โดยเฉพาะครูและผู้บริหาร โรงเรียนต้องมีความรับผิดชอบในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมตัดสินใจในการจัดการศึกษา ประกอบกับภาระงานต้องชัดเจน ทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ ตั้งใจทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้งานตามภาระความรับผิดชอบของโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 4 กลุ่มงาน อันประกอบไปด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณและสินทรัพย์ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ต้องทำงานให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นอกจากนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ออกหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น โดยมี การประเมินทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีสมรรถนะในการทำงานเป็นทีมซึ่งมีหลายตัวชี้วัด ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกิดความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ดังนั้นการพัฒนาตนเอง การพัฒนาองค์กรและการแสวงหาเทคนิควิธีการเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นบทบาทที่ทุกคนต้องให้ความสำคัญ การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมถือเป็นนวัตกรรมใหม่ที่หน่วยงานหรือสถานศึกษาทุกแห่งต้องให้ความสำคัญและเร่งนำสู่การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเร่งด่วน ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จึงให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามผลการวิจัยที่นำเสนอข้อมูล ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักคณา กระต่ายทอง (2544:145) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549 : 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยการจำแนกตามสถานภาพการทำงานและขนาดของโรงเรียน



2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยการจำแนกตามสถานภาพการทำงาน ทั้งรายด้านและ โดยภาพรวม พบว่า ทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัย ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทั้งผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและยังไม่ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ถือว่าทีมงานเป็นรูปแบบในการทำงานที่จำเป็น การร่วมกันตั้งแต่ การวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมกันตรวจสอบควบคุม ร่วมกันเสนอผลงาน ย่อมทำให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญสำหรับการบริหารงานในปัจจุบันและถูกยอมรับให้เป็นรูปแบบการบริหารหน่วยงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคคลและองค์กรมากที่สุด เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การตัดสินใจ และก่อให้เกิดความรักความผูกพันต่องานที่รับผิดชอบซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี (2546: 277) ที่กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับความสนใจนำมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือการมีส่วนร่วมที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม สอดคล้องกับ ประสิทธิ์ ทองอุ่นและคณะ(2547: 212-213) ที่กล่าวว่า การทำงานในองค์กรหรือสถาบันต้องการทำงานเป็นทีมร่วมกันหลาย ๆ ฝ่าย ประสานสัมพันธ์กัน สมาชิกมีความเข้าใจกันปฏิบัติงานเป็นทีม

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ด้านความไวเนื้อเชื้อใจ และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์กับด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สง่า ไชยมัง (2542 : 113) ซึ่งได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาผู้บริหาร โรงเรียนและครู อาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อาจารย์ทุกองค์ประกอบ ส่วน ทรวงวุฒิ ทาระสา (2549 : 65) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมิ่งขวัญ สันต์กลาง (2546 : 126) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทรรศนะของผู้บริหารและครู เมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารกับครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่าโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 128) ที่ว่า ผู้ดำรงตำแหน่งต่างกันจะมีทรรศนะและการรับรู้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วิจิตร ศรีสะอาด (2523 : 45) ที่กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานตามตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ต่างกันทำให้คนมีทัศนคติต่างกัน ได้ ส่วนด้านการสื่อสารแบบเปิดและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย พบว่ามีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ ดันเนตต์ ที่ 3 (Dunnnett T 3) พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจใจแตกต่างกันกับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ ดันเนตต์ ที่ 3 (Dunnnett T3) พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแตกต่างกันกับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแตกต่างกันกับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ ดันเนตต์ ที่ 3 (Dunnnett T3) พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานแตกต่างกันกับผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งจากผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยและสอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ มิ่งขวัญ สันต์กลาง (2546 : 126) พบว่าเมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารกับครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมพบว่า โรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับความคิดเห็นของ คมเพชร ฉัตรศุภมงคล (2546 : 39-43) กล่าวว่าทีมงานขนาดเล็กมีความเหนียวแน่นของสมาชิกมากกว่าทีมงานขนาดใหญ่ อีกทั้งสอดคล้องกับ พนม ลีมอริย์ (2529 : 78-86) ได้กล่าวถึงผลการวิจัยสนับสนุนว่าขนาดของทีม

มีความสัมพันธ์กับการทำงานกลุ่มขนาดเล็กจะมีความยึดมั่นต่อกันในกลุ่มสูงมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ซึ่งมีความพร้อมด้านบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ และสื่อเทคโนโลยีย่อมทำให้ประสิทธิภาพการทำงานมีคุณภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมมีประสิทธิภาพมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กในทุกๆด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูในบุคลากรศึกษาในปัจจุบันจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและครูตลอดทั้งผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ สืบเนื่องจากสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. ซึ่งสถานศึกษาต้องใช้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันจึงทำให้ทีมงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่มีทีมงานมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ประกอบกับไม่ว่าผู้บริหารและครูผู้สอนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองเพื่อรับการประเมินวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ครูและผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองทั้งด้านคุณวุฒิที่ทุกคนต้องศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น โดยเฉพาะระดับปริญญาโท เพื่อนำมาพัฒนางานและรองรับการประเมินเพื่อขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทุกคนให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีมทำให้ทีมมีประสิทธิภาพและคุณภาพช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ มีระดับประสิทธิภาพต่ำสุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ควรปรับปรุงและพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ในด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารแบบเปิด และด้านความไว้วางใจ



1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควรนำเอาหลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ทั้ง 6 ด้านไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูผู้สอนในเชิงคุณภาพ

2.2 ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาทุกระดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY