

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง และประเภทของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2554 ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 129 คน ครู จำนวน 2,079 คน รวมทั้งสิ้น 2,208 คน
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ปีการศึกษา 2554 ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) และเทียบตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan,1970 : 607 - 610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร จำนวน 92 คน ครู จำนวน 322 คน รวมกลุ่มตัวอย่าง ทั้งสิ้น 414 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประเภทของสถานศึกษาและ เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง เกี่ยวกับตำแหน่ง และประเภทของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert' Five Rating Scale)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ กระทำโดยไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหา ความเหมาะสมของการใช้ภาษาและความสอดคล้องของข้อความจากนั้นนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามมาหาค่า อำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) ได้ค่า อำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .31 - .87 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204) ได้ค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือพร้อมแบบสอบถามไปแจกให้กับสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน จังหวัดระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 414 ฉบับ แล้วนัดหมายวันที่เก็บ แบบสอบถามคืน
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความ สมบูรณ์ ได้รับคืนทั้งสิ้น 414 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม และประเภทของ สถานศึกษาโดยหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ จำแนกตามตำแหน่ง โดยค่าที (t-test) และจำแนกตามประเภทของสถานศึกษา

ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ข้อมูลของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ที่ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 322 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 ผู้บริหาร จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 และโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60
2. สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู
4. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เป็นการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน สามารถอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก ซึ่งอาจ

ต้องการให้เกิดสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขึ้นในหน่วยงานของตน โดยการทำงานส่วนใหญ่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ในปัจจุบันได้ปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว และต้องการให้เกิดสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และโดยความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว อีกทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 12 - 14) กำหนดให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และมีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ ของสถานศึกษา และมีหน้าที่อื่นตามที่กำหนด ดังนั้น ความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ ดังกล่าวข้างต้นทำให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School Based Management : SBM) การบริหารจึงมุ่งเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของแต่ละสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหาร ครู ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้ใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้การดำเนินงานในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้สำเร็จ อาจหันมาให้ความสำคัญกับการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องดังกล่าวตามความรู้ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญ และความพึงพอใจ ของแต่ละคนมากขึ้น โดยแต่งตั้งขึ้นเป็นคณะกรรมการดำเนินงานหรือเป็นทีมงาน มีการกำหนดจำนวนสมาชิก กำหนดระยะเวลาการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ร่วมทีมงาน มีการประสานงานในการทำงานที่มีความคล่องตัว มีการแลกเปลี่ยนความคิด สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ทำให้สมาชิกทีมมีขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีในสถานศึกษา ส่งผลให้การทำงานในสถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จมากขึ้น สอดคล้องกับ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549 : 12 - 14) ที่กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความรู้ความสามารถที่แต่ละคนถนัด มีความเชี่ยวชาญ และมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น สมาชิกในทีมต้องมีจำนวนพอเหมาะกับงาน ไม่ควรมาก หรือน้อยเกินไป จะได้มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้ ทักษะประสบการณ์กันอย่างทั่วถึง มีการกำหนดระยะเวลาการทำงานไว้ให้ชัดเจน สมาชิกภายในทีมจึงมีการเปิดใจสร้างความคุ้นเคยให้มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน มีความรู้สึกเข้าใจเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน นำไปสู่ความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสอดคล้องกับรายงานการวิจัยปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์ จังหวัดตราด (2545 : 58 อ้างอิงจาก พรชัย คำรพ. การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด. 2547 หน้า 160) ที่พบว่า ปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันและกระตุ้นให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย คือ การทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีผู้บริหารและครู มีส่วนในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา เน้นหลักการกระจายอำนาจ การสร้างความตระหนักให้ครูได้รับรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้ครูได้เรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันมากขึ้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีแต่กัลยาณมิตร ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น ส่งผลให้สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจต่อไปนี้

1.1 ด้านความไว้วางใจ พบว่า ลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาคำถามในการทำงาน ให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมทีม มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน ผู้บริหาร และครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ถ้าบุคลากรมีความไว้วางใจ ทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ แต่ละคนในองค์การจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน รู้สึกว่าสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมได้ทั้งดีและไม่ดี ซึ่งคนเราไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรืออยู่ในทีมงาน จะแสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นรู้สึกได้ว่าบุคคลอื่นๆ ได้แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่าๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุนันทา เลหาพันธ์ (2544 : 139) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนั้น สิ่งสำคัญคือ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทีมงานใดมีพฤติกรรมความไว้วางใจต่ำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะปรากฏเด่นชัด เช่น ความไม่

ข้อสัต์ย การหลบเลี่ยงและความไม่อดกลั้น ดังนั้น ความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นสัมพันธ์ภาพซึ่งทั้งสองฝ่ายเปิดเผย ข้อสัต์ย และเคารพซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันที่ระหว่างกัน และทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และพฤติกรรมที่ขัดขวาง เช่น การวิจารณ์ความผิดพลาดเพียงเล็กน้อย การตำหนิต่อหน้าสาธารณชนและการนินทาลับหลัง จะเกิดขึ้นน้อยมากถ้าทุกฝ่ายไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความไว้วางใจกันในกลุ่มสมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวงและสร้างทีมงานให้ร่วมมือกันพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับวนิดา ภูภักดี(2548 : 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ และด้านการสื่อสารแบบเปิด

1.2 ด้านการสื่อสารแบบเปิด พบว่า สถานศึกษามีลักษณะการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย การได้รับข้อมูลข่าวสารเป็นประโยชน์ต่อการทำงานอย่างชัดเจนรวดเร็ว และทันเหตุการณ์ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้ทุกอย่างจากหลายช่องทาง ปราศจากความเคลงใจ สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจน รวดเร็ว ทันเหตุการณ์ เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและความคิดได้ตรงตามต้องการของทีม ทำให้เกิดความเข้าใจกันและเกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ประพันธ์ คำสามารถ (2553 : 100) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกันของบุคลากรในสถานศึกษา จัดกิจกรรมที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้สร้างความรู้จัก คู่กันและรับรู้ถึงแรงจูงใจของบุคคลอื่น ตลอดจนเริ่มต้นที่จะติดต่อสื่อสารและแสดงความเข้าใจระหว่างกัน เกิดความกล้าที่จะเปิดใจ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย พบว่า ลักษณะการทำงานของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ร่วมมือในการแก้ปัญหา ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใดๆ ก็ตาม สมาชิกในทีมที่จะต้องปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่วางไว้ เพราะทีมงานที่ดีจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยพยายามลดช่องว่างระหว่างวัตถุประสงค์ของทีมกับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลให้มีช่องว่างน้อยที่สุด เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ โดยยึดหลักที่ว่าสมาชิกทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็รักษาวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย สอดคล้องกับสุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2544 : 403) ได้กล่าวไว้ว่าทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกันเป็นเพราะ 1) วัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกัน จะช่วยกำหนดแนวทางและแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้นมาเป็นตัวกำหนดทิศทาง การรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น 2) สามารถกำหนดเป้าหมายย่อยของการปฏิบัติงานให้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์หลักได้ง่ายขึ้น 3) ทำให้เกิดการผนึกกำลังช่วยกันให้งานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายย่อยของงานที่ทีมรับผิดชอบเป็นความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน ดังนั้นในการกำหนดเป้าหมายย่อยของสถานศึกษา ควรสร้างวัตถุประสงค์จากเป้าหมายโดยรวมขององค์กร ที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

1.4 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน พบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง มีลักษณะการทำงานที่ยอมรับในความรู้ ความสามารถ จุดดีจุดเด่นของเพื่อนร่วมทีม ให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน มีความรักและสามัคคีกัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะคนเราสิ่งที่ต้องการ

มากไปกว่าค่าตอบแทน ก็คือความต้องการทางสังคม และการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน ถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้บุคคลนั้นก็อาจหมดกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในตนเอง เมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกันทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับอภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : 203) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประเมินตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงการยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน โดยการมอบหมายงานและหน้าที่ให้แก่สมาชิกทุกคน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทำงานและเผชิญปัญหา ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมมีการเผชิญกับปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน การให้โอกาสได้ฝึกเลือกวิธีการแก้ปัญหาเองนั้นจะทำให้บุคคลค้นพบว่ายังมีวิธีการที่เหมาะสมอีกหลายอย่างที่สามารถเลือกใช้เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ควรให้การเสริมแรงและให้กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้สมาชิกในทีมมีขวัญกำลังใจและผลิตผลกับการทำงานช่วยทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ

1.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า สถานศึกษามีลักษณะการทำงานที่สมาชิกแสดง ความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ทุกคนไม่เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว มีการพบปะพูดคุยกันด้วยความเข้าใจ มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความรักความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นทีมสิ่งสำคัญคือบรรยากาศแห่งการทำงาน เพราะหากองค์กรใดไม่มีบรรยากาศแห่งการทำงานที่ดีแล้วจะไม่สามารถประสานหรือสื่อสารการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ การทำงานเป็นทีมที่ดีผู้ประสานงานจะต้องมีทัศนคติการทำงานเป็นบวก ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ ความรักความสามัคคีจากสมาชิกทุกคนและหลักการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงาน เพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานเป็นทีมเพื่อการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับอภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : 203) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนด

วัตถุประสงค์ของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิดด้านการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประเมินตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความเอาใจใส่กับการสร้างบรรยากาศของความร่วมมือและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แสวงหาเทคนิควิธีการต่างๆ ในการเสริมสร้างบรรยากาศของทีมเพื่อทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

1.6 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่า สถานศึกษามีลักษณะของการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน การเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ร่วมกัน เป็นการระดมสมอง ระดมกำลัง ระดมความคิดเห็น เพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สำหรับการมีส่วนร่วมของครูเป็นการแสดงให้เห็นถึงความรักความสามัคคีของผู้บริหารและครูที่มีต่อกัน ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ที่เน้นการให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน เกิดการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกันเป็นการเสริมสร้างพลังร่วมในการทำงานของครูทุกคน เพื่อความสำเร็จของผลงานและของทีม สอดคล้องกับสูตรศักดิ์ หงษ์เวียงจันทร์ (2550 : 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในผลงานและความสำเร็จของทีมและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมเกิดการแลกเปลี่ยนและเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีมงาน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากบทบาทและหน้าที่ตามภารกิจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารกับครู ผู้บริหารมีภารกิจด้านการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา

ที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถอธิบายเพิ่มเติมได้ว่าผู้บริหารและครู จะเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมายการแสดงความคิดเห็นในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและการมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ส่วนอีก 5 ด้านที่ไม่แตกต่างกันนั้น อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูต่างให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในส่วน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานไม่น้อยไปกว่ากัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ได้ใช้รูปแบบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามาบ้างแล้วและพบว่าสภาพการทำงานต่างๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สภาพการทำงานที่สำคัญ 5 ด้านดังกล่าว มีผลทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมศักดิ์ สินธุระเวชชัย (2545 : 1) ที่ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญยิ่งนั้นจะต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ และสิ่งที่จะต้องเร่งดำเนินการคือการปรับเปลี่ยนองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยองค์กรแห่งการเรียนรู้จะประกอบไปด้วย 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) โมเดลความคิดหรือผลสรุปความคิดของตน 3) วิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) ทีมแห่งการเรียนรู้ 5) การคิดเชิงระบบ ซึ่งความสำคัญดังกล่าวโดยรวมนั้นผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จะเข้าใจกันเป็นอย่างดีเนื่องมาจากสภาพการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการบริหารสถานศึกษา และการเปลี่ยนแปลงในแนวนโยบายที่เกิดขึ้นใหม่ๆ ในปัจจุบัน อีกทั้งกระบวนการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารและครูอาศัยการทำงานเป็นทีมนั้นช่วยสร้างองค์ประกอบพื้นฐานในการปรับตัวดังกล่าว ส่วนการให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง อาจกล่าวถึงแนวคิดพื้นฐานต่อการทำงานเป็นทีมของแต่ละตำแหน่งได้ดังนี้ คือในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา โดยจะเป็นผู้รับผิดชอบในภารกิจหลักด้านการบริหารจัดการให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสถานศึกษา ซึ่งการขับเคลื่อนการทำงานให้เป็นผลสำเร็จแห่งการปฏิบัติที่มีคุณภาพ จะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ส่วนในภารกิจของครูนั้น นอกจากจะมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้วก็ยังมีงานหลักที่สำคัญในด้านของการพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ (กรมสามัญศึกษา, 2540 : 1) ฉะนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเกี่ยวข้องกับครูตามภาระงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นจึงกล่าวโดยรวมได้ว่าทั้งผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ได้ใช้รูปแบบ

ของการทำงานเป็นทีมในการทำงาน จึงให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในส่วนอีก 5 ด้านที่ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานเดียวกันย่อมมีนโยบายเหมือนกัน มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเหมือนกัน เช่น 1) ด้านความไว้วางใจ เชื่อใจ ถ้าทุกคนยอมรับกันและรับฟังกัน การยอมรับในความเป็นตัวเองของกันและกันรวมทั้งใช้ความรู้ ความสามารถของจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ที่จะทำให้บรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเอง มีความรู้สึกกล้าที่จะให้เพื่อนร่วมงานรู้ ทั้งสิ่งที่ดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดตรงไปตรงมาและกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือกัน 2) ด้านการสื่อสารแบบเปิด ในการทำงานเป็นทีมต้องมีการสื่อสารซึ่งในสถานศึกษาทุกขนาดต้องมีการสื่อสารที่เหมือนกัน ผู้บริหารต้องใช้การสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้สึกความคิดและความต้องการเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจ ฟังพอใจ เชื่อถือศรัทธา เพื่อนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย หากสมาชิกในทีมมีความเป็นกันเอง บรรยากาศไม่เป็นทางการ มีความสนุกสนาน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ 4) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาประเภทต่างกัน มีความรู้ ความสามารถ คล้ายๆ กัน ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ สถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และขยายโอกาสทางการศึกษามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่แตกต่างกันเนื่องจากจำนวนบุคลากรใกล้เคียงกัน ผู้บริหารและครูมีการปฏิบัติหน้าที่เหมือนๆ กัน 6) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วมจะทำให้ผู้บริหารและครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดการยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นเป้าหมายของตนเองมากขึ้น จากเหตุผลที่กล่าวมา ดังนั้น ผู้บริหารและครูที่อยู่ในสถานศึกษาประเภทต่างกันจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนิกร สมทรัพย์ (2550 : 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการมี

ประโยชน์ร่วมกัน มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามประเภทของโรงเรียน พบว่า มีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน ให้อุคลากรทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านความไว้วางใจ และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. ควรมีการจัดโครงการที่ส่งเสริมให้อุคลากรทุกฝ่ายมีความเข้าใจ มีความตระหนักเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและตั้งใจทำงานร่วมกันอย่างทุ่มเท เพื่อให้งานมีคุณภาพ และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้
3. ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาทีมงาน โดยปรับปรุงทีมงานที่มีอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยการพัฒนาทีมงานในด้านการส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมและการกำหนดเป้าหมายของการสร้างทีมงานเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ