

## บทที่ 5

### บทสรุป

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 1,451 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง เครซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติทดสอบค่าที (t-test) และสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) สามารถสรุปผลการศึกษาค้นคว้า อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

#### สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผู้ศึกษานำเสนอสรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1. การมีมนุษยสัมพันธ์มีสภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุด 2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม และ 3. การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมต่ำที่สุดได้แก่ การไว้น้ำใจเชื่อใจกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้

1. สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขึ้นเพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีม ประสบความสำเร็จ 2. สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมทำให้สมาชิกมีความเข้าใจ ถูกต้องตรงกัน และ 3. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม ส่วนสถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมขึ้น ด้วยความเต็มใจของสมาชิก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1. มีการช่วยกันระดมความคิด เพื่อให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จ 2. สมาชิกในทีมมีการผ่อนคลายบรรยากาศในการทำงานเสริมสร้างรอยยิ้มและเสียงหัวเราะให้เกิดกับทีมงาน และข้อที่เหลือมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ยกเว้นข้อ มีการยอมรับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกในทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน 2. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกตัดสินใจโดยอาศัยความเห็นพ้องต้องกัน และ 3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม ส่วนข้อ ทีมงานมีการทำงานร่วมกันของสมาชิกจนบรรลุเป้าหมาย ทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันกับทีม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาด้านการสื่อสารแบบเปิด พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1. ทีมงานมีการสื่อสารด้วยความจริงใจตรงไปตรงมาทำให้ทุกคนเข้าใจข่าวสารถูกต้อง 2. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถซักถามโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยและ 3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ส่วนข้อ ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาด้านการไว้วางใจใจกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1. สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจต่อกัน

2. สมาชิกในทีมมีความเชื่อมั่นและเชื่อถือศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน และ 3. สมาชิกในทีมมีความปรารถนาดีต่อกัน ซึ่งสามารถแสดงออกด้วยการมีน้ำใจ รักและหวังดีต่อกัน ส่วนข้อ สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องโดยไม่หวาดระแวงกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1. สมาชิกทีมงานมีการยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน 2. สมาชิกในทีมมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และข้อ 3. สมาชิกในทีมมีความเคารพในสิทธิและไม่ก้าวร้าวหน้าที่ของกันและกัน ส่วนข้อ ทีมงานตระหนักถึงความสำคัญของสมาชิกในทีมเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.7 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ สถานศึกษามีการประชุมและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับทีมงานมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลือมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากสามารถเรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ 1. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน 2. มีการมอบหมายงานที่ตรงตามความสามารถให้กับสมาชิกในทีม 3. ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกกำหนดบทบาทหน้าที่ตาม ความเหมาะสม ความถนัดและความสามารถของแต่ละบุคคล

1.8 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำในทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1. ผู้นำทีมมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน 2. ผู้นำทีมมีการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ 3. ผู้นำทีมมีความเอื้ออาทร ใส่ใจทุกข์สุขของสมาชิกในทีมอย่างเสมอภาค ส่วนข้อ ผู้นำทีมมีความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความสนใจในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.9 สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับ 3 อันดับแรกได้ดังนี้ 1. สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 2. สมาชิกในทีมมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และ 3. สมาชิกในทีมมีความสามัคคีกลมเกลียวเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนข้อ สมาชิกในทีมมีความรักความผูกพันทางจิตใจมีความเห็นใจและหวังใยกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีสภาพการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 9 ด้าน

2.2 ผลเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย ในภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสื่อสารแบบเปิด เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านภาวะผู้นำทีม เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดเล็กมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่พบว่าโรงเรียนขนาดกลางมีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีส่วนร่วมและด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า

จากการศึกษาค้นคว้า การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สามารถอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทั้ง 9 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นทีมทั้ง 9 ด้านต่างมีความสัมพันธ์กันหากด้านใดด้านหนึ่งมากก็จะทำให้คุณลักษณะด้านอื่นๆ มากตามไปด้วย เพราะคุณลักษณะในด้านต่างๆ เหล่านี้ เป็นคุณลักษณะที่มีสำคัญต่อสภาพการทำงานเป็นทีมและมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันซึ่งกันและกัน เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต้องสร้างและใช้เวลาในการสร้าง และเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป ต้องอาศัยความอดทน นอกจากนี้ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้งานบริหารขององค์กรประสบผลสำเร็จเท่านั้นยังช่วยให้สมาชิกเกิดความภาคภูมิใจ มีความจงรักภักดีต่อทีมงานและเกิดความรู้สึกเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังอาจเกิดการสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ๆ ขึ้นในการทำงานเช่นเดียวกับ สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 255) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนั้นจะช่วยให้เกิดความความสำเร็จในงานได้โดยง่าย อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสงบสุข ซึ่งตามนัยความหมายของมนุษย์สัมพันธ์นั้น เป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์ไม่อาจอยู่คนเดียวและไม่อาจทำงานคนเดียวได้ ต้องมีปฏิสัมพันธ์ และเกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ด้วย จึงจำเป็นต้องเข้ากลุ่มและทำงานเป็นทีมและในทัศนะของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า ในองค์การที่ประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนสำคัญคือการใช้ทีมงานหรือคณะทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของความสำเร็จ ในด้านการศึกษา สถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว สิ่งหนึ่งที่สำคัญยิ่งนั้นก็ต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพ ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีส่วนช่วยให้คนได้ปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ หรือทีมงานนั้นเสมอ อีกทั้งยังสามารถเพิ่มความผูกพันกับทีมงาน และองค์การนั้นได้ด้วย (สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์, 2545, หน้า 1) นอกจากนี้ยังพบว่าในส่วนของการทำงานภายในสถานศึกษา ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่จะต้องอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะภาระงานต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นเรื่องของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาไม่ใช่เรื่องของคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ และไม่ใช่ว่าเป็นการดำเนินงานแบบต่างคนต่างทำ แต่เป็นเรื่องที่ทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็น

ทางด้านวิชาการ ด้านธุรการ ด้านการปกครอง ด้านบริหาร ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และงานบริการ ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการโดยจะต้องร่วมกัน กำหนดเป้าหมาย วางแผนการทำงาน แล้วช่วยกันทำ และพัฒนาปรับปรุงโดยการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ปรึกษาหารือ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, หน้า 48) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรและในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย จาก บัจฉัยดังกล่าวข้างต้นจึงส่งผลทำให้สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสภาพ การทำงานเป็นทีมดังกล่าวได้แก่ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การมีเป้าหมายเดียวกัน การมี ปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ซึ่งในแต่ละด้าน เป็นส่วนหนึ่งของสภาพการทำงานเป็นทีมของผู้ศึกษาร่วมอยู่ด้วย จึงแสดงให้เห็นว่าลักษณะ ดังกล่าวมีผลต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี รื่นรัมย์ (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน ระยองวิทยาคม พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในทำนองเดียวกัน ปัญญากร อุดนัน (2553, หน้า 72) ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่าสมรรถนะ การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าสมรรถนะการทำงานเป็นทีมดังกล่าวเรียงตามลำดับคือ การรับรู้และเข้าใจบทบาทและ หน้าที่ของตนเอง การมีส่วนร่วมในการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีม การกำหนดกลยุทธ์และ ทิศทางของทีม การกระตุ้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีม และการกำหนดบทบาท หน้าที่ของสมาชิกในทีม

1.1 ด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และเมื่อพิจารณาประเด็นย่อยในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับคือ ข้อ 1 สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ข้อ 2 สมาชิกในทีมมีความเอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และข้อ 3 สมาชิกในทีมมีความสามัคคีกลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และจากการศึกษาพบว่าด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาจะต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันของบุคลากรแต่ละฝ่ายรวมทั้งบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาต้องทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และมีความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจต่างๆ ของสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านวิชาการ ด้านธุรการ ด้านการปกครอง ด้านบริหาร ด้านกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และงานบริการ ฯลฯ ดังนั้นบุคลากรในสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันให้เป็นไปอย่างราบรื่นเกิดความร่วมมือร่วมใจกันในส่วนที่จะทำให้งานต่างๆ บรรลุเป้าหมายหรือมาตรฐานการศึกษาที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ลิ้มปชยาพร ( 2543, บทคัดย่อ ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานเป็นทีมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอในจังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการปฏิบัติงานเป็นทีมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อลักษณะการปฏิบัติงานเป็นทีม ผลการวิจัย พบว่าข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ มีอายุเฉลี่ย 42 ปี และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นทีมมาแล้ว 1 ปี มากที่สุดร้อยละ 53.5 มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานอยู่ในระดับสูงร้อยละ 60.5 สอดคล้องกับแนวคิดของประติษฐ์ คุณรัตน์ ( 2539, หน้า 3-9 ) ที่กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องของธรรมชาติที่ทุกคนต้องประพฤติปฏิบัติเพราะเป็นการติดต่อเกี่ยวข้องกับมนุษย์ เป็นการเข้ากับคน การเอาชนะใจคน อาจกล่าวได้ว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นการใช้ศาสตร์ และศิลป์ ในการสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกันด้วยดีมีความสุข การมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกันจะเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งจำเป็นต้องอย่างยิ่งต่อสังคมประชาธิปไตยอย่างสังคมไทย เพราะเมื่อมีความรักความเข้าใจอันดีต่อกันแล้ว ก็เกิดอยากจะช่วยเหลือให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจและจริงใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิณี สังข์ศรี ( 2543, หน้า 8 ) ที่กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงาน ความเอาใจใส่ทุกข์สุข ความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจ จะทำให้เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ซึ่งจะทำให้สมาชิกร่วมมือกันในการทำงาน ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน จึงควรที่จะพัฒนาในส่วนของมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรด้วย และอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์

(2542, หน้า 62) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นสิ่ง que พัฒนาและปรับปรุงได้ หากทุกคนให้ความร่วมมือและพยายามปรับเปลี่ยนตนเองให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี เพราะ “มนุษยสัมพันธ์” นอกจากจะส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพจิตในการทำงานอีกด้วย ทั้งนี้ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีโดยส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี หรือมองในด้านบวกอยู่เสมอ ในทำนองเดียวกัน ชายแดน สัมภา (2548, หน้า 10) ได้ให้ความหมายว่า มนุษยสัมพันธ์คือวิธีการที่จะครองใจคน โดยมีความประสงค์ให้บุคคลเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ราบรื่น ก่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ ในอันที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนมีสังคมที่เป็นสุข เช่นเดียวกันแนวคิดของเพิมศักดิ์ วรรณยางกูร (2553, หน้า 14) ที่ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์(Human Relations) ดังนี้ คือ ความสัมพันธ์ของมนุษย์ในลักษณะของการแสดงออกทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจระหว่างบุคคลต่อบุคคล หรือระหว่างบุคคลต่อกลุ่มในรูปแบบของการทำงานร่วมมือกันหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นการผูกพันกันทางจิตใจ มีความเห็นใจกัน เป็นห่วงใยกันและกัน ทำให้เกิดความรักใคร่ร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน จากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการมีมนุษยสัมพันธ์นอกจากจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้โดยง่ายแล้วยังส่งผลต่อสุขภาพจิตในการทำงานอีกด้วยดังนั้นจึงทำสมาธิในทุกหน่วยงานให้ความสำคัญกับการมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานมากขึ้นจึงเป็นผลทำให้สภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ

1.2 ด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดคือ ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ผู้ศึกษาเห็นว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกันที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจเป็นเพราะในสถานศึกษาแต่ละแห่ง การบริหารงานของผู้บริหารมีการนำเรื่องผลประโยชน์ ค่าตอบแทน หรือความดีความชอบเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยผู้มีอำนาจหลักในการพิจารณาความดีความชอบของสมาชิกในทีม หรือของข้าราชการครูในสถานศึกษาก็คือหัวหน้าทีม ซึ่งก็หมายถึงผู้บริหารโรงเรียน จึงทำให้สมาชิกหลายคนทำงานเพื่อหวังผลตอบแทนมากกว่าการทำงานเพื่อหวังผลของงาน จนบางครั้งอาจไม่สนใจเรื่องของจริยธรรม ดังคำกล่าวที่ว่า “เอาดีใส่ตัว เอาชั่วให้คนอื่น” จึงทำให้เกิดความไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกันขึ้นในหน่วยงานหรือในทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพิทยาพล บุญนาค (ม.ป.ป., หน้า 295) ที่กล่าวว่า หัวหน้าทีมมักใช้วิธีการแข่งขันกัน โดยอาศัยรางวัลหรือระบบตอบแทน หรือเงินที่บุคคลอื่นเห็นว่าไม่ยุติธรรม เพื่อที่อำนาจจะได้มารวมอยู่ที่ตัวหัวหน้าเอง จึงส่งผลให้เกิดการไม่ไว้เนื้อเชื่อใจกันขึ้นในสถานศึกษา



2. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของทีมผู้บริหารสูงกว่าครูผู้สอนในทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นผลจากผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นผู้กำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์และทิศทาง กำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของโรงเรียน นอกจากนี้ การเป็นผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานการประถมศึกษาานั้น ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใดก็ตามจะต้องเข้าสู่การฝึกอบรมที่เรียกว่า หลักสูตรอบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง ได้จัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งงานบริหารสถานศึกษาโดยมีเป้าหมายที่จะสร้างผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถ มีเจตคติที่ดี มีทักษะประสบการณ์ และที่สำคัญจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมศาสตร์ ก็ได้บรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ในเรื่องการพัฒนาทีมงาน ขณะที่ครูผู้สอนเป็นผู้ปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ที่ผู้บริหารมอบหมาย ดังนั้นทักษะความรู้ของครูจึงเป็นทักษะทางเทคนิค หรือการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ (สนอง เครือมาก, 2553, หน้า 21) สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย คำรพ (2547, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษา ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสา (2549, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญากร อุดนัน (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า มีสมรรถนะการ

ทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลัคพงษ์ โภษาแสง (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมเป็นรายคู่ พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรน้อย จึงทำให้บุคลากรแต่ละคนสามารถติดต่อประสานงานกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างทั่วถึงและเป็นไปด้วยความเป็นกันเอง ก่อให้เกิดความสนิทสนมกลมเกลียวเสมือนหนึ่งเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน ดังคำกล่าวของสงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543, หน้า 8) ที่ว่าการทำงานเป็นทีมช่วยให้เกิดความรู้สึก การยอมรับนับถือ ของสมาชิกในกลุ่มหรือทีมงานที่เรียกว่าคาวบอยรอม มีการเคารพนับถือเป็นพี่น้อง เป็นอาเป็นน้ำ ซึ่งถือว่าเป็นญาติพี่น้องกัน ก่อให้เกิดการถ้อยทีถ้อยอาศัยกันและร่วมมือช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้การปฏิบัติงานของโรงเรียนขนาดเล็กยังสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการวางแผนการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนได้สะดวกและคล่องตัวกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมิ่งขวัญ สันต์ถาวร (2546, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันที่มีต่อการทำงานเป็นทีมพบว่ามีความ คิดเห็นแตกต่างกัน 3 ใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในโรงเรียน ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่ ส่วนด้านการสร้างความไว้วางใจ และยอมรับนับถือ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันในโรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ธีระจิตต์ (2546, บทคัดย่อ) ) ที่ศึกษาเรื่องลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ จังหวัดราชบุรี พบว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน และโรงเรียนขนาดเล็กต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปัญญากร อุดนัน (2553, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

และจากการอภิปรายผลข้อ 2.1 และ 2.2 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า คือสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่มีตำแหน่งหน้าที่และขนาดต่างกัน มีสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดหลักสูตรอบรม สัมมนา ฝึกปฏิบัติ โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ มาให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้กับครูผู้สอน ควรให้ความสำคัญต่อการอบรมครูผู้สอนในการพัฒนาองค์กร โดยใช้กระบวนการสร้างทีมงานและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ค่าเฉลี่ยของสภาพการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกับผู้บริหาร

1.2 ผู้บริหารควรมีนโยบายและแผนงานการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีมทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการไว้เนื้อเชื่อใจกัน ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำในทีม และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ