

บทที่ 5

บทสรุป

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการศึกษาค้นคว้าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ดังหัวข้อต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

ในการศึกษาค้นคว้า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 สรุปผลการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

1. ผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทุกด้านในภาพรวม พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุดคือ ด้านการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน รองลงมาเป็น ด้านการปรึกษาหารือกัน การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย และผลแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ภาพรวมการสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสร้าง ความไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับมากทุกข้อโดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีครูเคารพ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนความเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกันโดยการให้ครูปฏิบัติต่อกันและให้เกียรติกัน

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย พบว่า ภาพรวมการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ สูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู พุดคุยซักถาม ได้ตอบข้อสงสัย หรือปัญหา อย่างเปิดเผย และต่ำสุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการอภิปราย เชิงวิพากษ์ วิจารณ์ในทางสร้างสรรค์เพื่อช่วยปรับปรุงงานของทีมให้ดีขึ้น

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน พบว่า ภาพรวมการปรึกษาหารือกัน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ข้อที่ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการดำเนินงานตาม แผนงานที่วางไว้อย่างเป็นระบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูปฏิบัติงาน ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกันกับเพื่อนสมาชิก

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน พบว่า ภาพรวมการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูทำงานอย่างมีอิสระเพื่อให้ ครูทำงานอย่างเต็มความสามารถ รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูได้รับการอบรมวิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายขั้นสูงและต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างบรรยากาศให้ครูทำงานอย่างสนุกสนานเป็นกันเอง

1.5 ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง พบว่า ในภาพรวม การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานของครูโดยยกย่องทีมงานที่ประสบผลสำเร็จเพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนา เทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีสัมพันธภาพที่ดีแก่ ทีมงานอย่างสม่ำเสมอ และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานของครู เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจโดยการให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนอย่างยุติธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่ง ทุกด้านในภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

2.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในภาพรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยในภาพรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการปรึกษาหารือกันในภาพรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันในภาพรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการติดตามและส่งเสริมพัฒนาที่มุ่งงานอย่างต่อเนื่องในภาพรวมและในแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบแต่ละด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยในภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการปรึกษาหารือกันในภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ในภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ในภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็น ในภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ที่นำมาศึกษา มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันในทางปฏิบัติจริงจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549) ที่ศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของแก่น เขต 5 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสงค์ เกสรสุคนธ์. (2550) ที่ศึกษา เรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากและ เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร จตุพิทพร. (2543) ที่พบว่า ระดับการสร้างทีมงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการโดยภาพรวมทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับดี เหมือนกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของผู้ศึกษาค้นคว้าด้วย แสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กันจึงส่งผลต่อความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน

2. เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษา

และ ครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในด้านการบริหารงาน ส่วนครูเป็นผู้รับนโยบาย จากผู้บริหารสถานศึกษา มาสู่การปฏิบัติ จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุงพ.ศ. 2545) ที่ระบุไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในด้านการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญากร อุดนัน. (2552) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 พบว่าผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพรชัย คำรพ. (2547) ที่ศึกษา เรื่อง การศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษตราด ผลการวิจัย พบว่าผู้บริหารและครู มีความคิดเห็น โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เมื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านทุกด้าน พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทุกขนาดของสถานศึกษามีการปฏิบัติงานโดยใช้ทฤษฎีการบริหารที่เหมือนกัน จึงมีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรียา สุขย์อ้อย,ปิยนันท์ ชุมปัญญา และวสุ จันทรไพบ. (2551) ที่ศึกษา เรื่อง การบริหารแบบทีมงานในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่พบว่าขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน เพราะ ว่า ทุกสถานศึกษาใช้ทฤษฎีการบริหารแบบทีมงานเหมือนกัน ผลที่ออกมาจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ผลดังนี้

3.1 ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน โดยรวม และรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นว่าการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ทำให้สมาชิกยอมรับ เกิดความไว้วางใจกันและเกิดความผูกสัมพันธ์กันมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทอทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551, หน้า 79) กล่าวถึง ความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน การไม่หวาดระแวงกัน การเปิดเผยต่อกันและการปฏิบัติต่อกันอย่างความจริงใจส่งเสริมให้สมาชิก เกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหา เนื่องจากสมาชิก

เชื่อถือเชื่อใจทีมงาน สามารถทำงานสู่เป้าหมายได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับ แนวคิดของ สุรนันทน์ เลห่านันทน์. (2549, หน้า 112) ให้ทัศนะของการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันว่าเป็นการสร้าง ความผูกพันกับทีม ในการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และสอดคล้องกับ แนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ. (2545, หน้า 90 – 91) ได้ให้แนวคิดของการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันไว้ว่า เป็นการสร้างความไว้นี้เชื่อใจซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่น่าไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ร่วมมือกันแก้ปัญหาเพราะสมาชิกต่างมีความเชื่อมั่น เชื่อใจ เพื่อนร่วมทีมว่าสามารถทำงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารงาน และบางเรื่องผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยจึงตัดสินใจเองโดยไม่ให้ครูทราบ ส่วนครูมีความคิดเห็นว่าจะมีส่วนร่วมในการรับรู้และร่วมกันตัดสินใจเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันเพื่อการปฏิบัติทำงานที่เกิดประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 106) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในฐานะเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย ประสานสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและควบคุมงานให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของ ญัฐนันทน์ ดนุพิทักษ์. (2543) ในด้านการไว้นี้เชื่อใจกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย โดยรวม และรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครู มีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเห็นความสำคัญต่อการสื่อสารแบบเปิดเผย เพื่อให้ทุกคนทราบข้อมูลอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันส่งผลต่อการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสุษดี. (2549, หน้า 28 – 291) กล่าวว่า การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยว่า เป็นการที่ผู้บังคับบัญชา ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ในด้านการพูด ท่าทาง ภาษาพูด และภาษาเขียน อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน และสอดคล้องกับ มิ่งขวัญ สันต์การ. (2546, หน้า 39) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสื่อสาร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมงาน ได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถามได้ตอบ

และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด ของ ทงทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551, หน้า 153) ได้กล่าวว่า การสื่อสารของทีมงานว่าเป็นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นที่ต้อง กระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนการทำงาน แก้ไขปัญหาาร่วมกัน และ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ ทำให้สมาชิกเกิดความรับรู้ และสร้างความเข้าใจ ะหว่างกันได้มากขึ้น และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู พบว่า มี ความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในบางเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงข้อมูลข่าวสาร ให้ครูทราบไม่ทั่วถึงทั้งหมดแต่จะให้ความสำคัญใน หัวหน้ากลุ่มงานหรือบางส่วนของงานเท่านั้น จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ (มิ่งขวัญ สันต์การ. 2546, หน้า 131อ้างอิงในเรียงชัช หมื่นชนะ และคณะ. 2539, หน้า 161) กล่าวว่า หัวหน้าที่จะต้องเป็นผู้มีบทบาทและมีหน้าที่ในการ ประสานงานเพื่อจัดให้มีระบบการสื่อสารแบบเปิดใจเป็นการช่วยลดช่องว่างในการติดต่อสื่อสารของ สมาชิก และสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545, หน้า 91) ให้ทัศนะ การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย เป็นการประสานความร่วมมืออันดีระหว่างสมาชิกกับ ผู้บังคับบัญชาในการสร้างความคุ้นเคยกันเพื่อลดการหวาดระแวงกัน จากการพูดคุยโต้ตอบอย่าง เปิดเผยจริงใจ สมาชิกรู้จักบทบาทหน้าที่ในการพูดโต้ตอบกัน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทีมงาน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษากับครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานในทุกขนาดของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการแจ้ง ข้อมูลการสื่อสารให้สมาชิกทราบเหมือน ๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของ ชรินยา สุขย์อย , ปิยนันท์ ชุมปัญญา และวสุ จันทรแป้น. (255 1 , หน้า 85) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบทีมงานใน สถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง ที่พบว่า การ สื่อสารที่เปิดเผย แต่ละขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับผู้ศึกษาค้นคว้าที่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานศึกษาขนาดต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการปรึกษาหารือ โดยรวมและรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความ คิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นว่าการปรึกษาหารือเป็นสิ่งสำคัญใน การร่วมกัน ตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาและช่วยสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันสนับสนุนกันและกัน ระหว่างสมาชิกและผู้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จึงมีความคิดเห็นระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ ทงทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 39) กล่าวถึงการปรึกษาหารือว่า เป็น

หัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับเป้าหมายของทีม อีกทั้งยังทำให้มีทัศนคติที่ดีและเป็นมิตรต่อกันเนื่องจากสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจฉะนั้นบรรยากาศในทีมงานจึงเป็นบรรยากาศในการสนับสนุนกันและกัน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานในสถานศึกษาบางครั้งผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนในการประชุมปรึกษาหารือล่วงหน้าเพราะคิดว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย และบางครั้งการประชุมปรึกษาหารือ เกิดบรรยากาศที่ค่อนข้างเครียดจากการที่แต่ละฝ่ายมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ.(2545, หน้า 91) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรึกษาหารือกันว่า เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเปิดเผย เมื่อมีข้อปัญหาหรือรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน โดยนำประเด็น ข้อขัดแย้งมาแจกแจง วิเคราะห์และร่วมพิจารณาอย่างเปิดใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549, หน้า 75) ได้ กล่าวถึงการประชุมปรึกษาหารือว่า เป็นการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์อย่างเดียวกันเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติ คำอธิบายและข้อยุติร่วมกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทุกขนาดสถานศึกษา เห็นว่า การปรึกษากันนั้นทุกสถานศึกษามีการปฏิบัติเหมือนกัน เพื่อให้แต่ละคนมีส่วนร่วมช่วยกันเสนอความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะ และช่วยสร้างความมั่นใจ ต่อกันในสมาชิกทีมงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกขนาดของสถานศึกษา จึงมีการประชุมปรึกษาหารือกัน เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักบริการข้อมูลและสารสนเทศ. (2553) กล่าวว่าปรึกษาหารือมาจากความเชื่อที่ว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองได้ บทบาทของผู้ให้การปรึกษาจึงเป็นการช่วยให้ผู้รับบริการมีโอกาสใช้ศักยภาพพัฒนากระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เกิดขึ้นได้ การให้การปรึกษาแบบสร้างแรงจูงใจเป็นเรื่องของการช่วยผู้รับบริการให้หลุดออกจากภาวะความลึกลง ไปสู่ความเชื่อมั่นในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้อย่างคงที่และถาวร ดังนั้นจึงสอดคล้องกับผู้ศึกษาค้นคว้าที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานศึกษาขนาดต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันโดยรวม และรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็น

ทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็น ต่อการสร้าง ความร่วมมืออย่างแข็งขันว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครู เกิดการ พัฒนาตนเองให้ สูงขึ้นเพื่อประสิทธิภาพของผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 80) ได้กล่าวถึงการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตาม ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของตนเพื่อสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้า การ ริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีม ในลักษณะมีชีวิตชีวา มีพลวัตทำให้เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของการเสริมสร้างความร่วมมือ ในทีมงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร สถานศึกษายังขาดการให้ความสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับครู และขาดแรงจูงใจจึงทำให้ ครูบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือ หรือไม่เต็มใจร่วมมือในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 22) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน เป็นการสร้าง ความเข้าใจซึ่งกันและกันจะมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือ จะ เกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินยอมจะให้ความร่วมมือ เหตุผลที่ให้ขาดความร่วมมือไม่ ช่วยเหลือกันก็คือ การขัดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพไม่ดี วัตถุประสงค์ของ ทั้งฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงาน ขาดความพร้อมกับความร่วมมือ หรือเพราะไม่ รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นที่แตกต่าง กัน และเมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของ สถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุกสถานศึกษา และครู ต่างมีความรู้และความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ในการรวมกลุ่มทำงานทำให้เกิดความ ร่วมมือมากที่สุดและได้ผลการทำงานที่ดีตามเป้าหมายที่วางไว้และมีนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้น ทั้งยังเกิด ความรักความผูกพันขึ้นในทีมงานเพื่อที่จะทำงานได้ประสบผลสำเร็จ จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 80) ได้กล่าวถึงการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตาม ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของตนสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้า เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีม ในลักษณะมีชีวิตชีวา มีพลวัตทำให้เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของการเสริมสร้างความร่วมมือใน ทีมงานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ (2545, หน้า 92) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ทำได้โดยอาศัยกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นทีม โดยให้

สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม (Participation) ตามขอบเขตและบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน การทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้กลุ่มมีนวัตกรรมมีผลลัพธ์ที่ก้าวหน้า และมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การทำงานให้ดีขึ้น เพราะกระบวนการทำงานในทีม จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการช่วยการคิดแบบสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดีของสมาชิกในทีมงาน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับผู้ศึกษาค้นคว้าที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานศึกษาขนาดต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3.5 ด้านการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง โดยรวม และรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นต่อการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เป็นเรื่องสำคัญต่อประสิทธิภาพของงาน และสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการติดตามเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอด้วย เช่น การประชุมร่วมกัน เป็นระยะๆ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาหันันท์ (2549, หน้า 96) กล่าวถึงวิธีการปรับปรุงและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องว่าเป็นการดำเนินการโดยผู้บริหารหัวหน้าทีม และสมาชิกทีมงานร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องวิธีนี้เน้นการประชุมร่วมกันเป็นระยะ ๆ รวมถึงความผูกพันและความร่วมมือที่จะปรับปรุงการทำงาน โดยยึดประสิทธิผลของการทำงานเป็นสำคัญลักษณะคล้ายการบริหารคุณภาพที่ยึดการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของทีมงานและสอดคล้องกับการวิจัยของสุนทร จตุพิทพร. (2543) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดของวีคคอกค์ และพรานซิส ในด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าอยู่ในระดับดี และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครู พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขาดการติดตามประเมินผลการทำงานของครูอย่างเป็นระบบและครูยังขาดการรายงานความก้าวหน้าในการทำงานเป็นทีม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการวิจัยของมิ่งขวัญ สันต์ถาวร.(2546) ได้ศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูในด้าน การประเมินผลตนเอง พบว่าโดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงสอดคล้องกับผู้ศึกษาว่า ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันและ เมื่อเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนขนาดสถานศึกษามีการดำเนินงานในการส่งเสริมทีมงานให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในลักษณะเดียวกันกัน เพื่อให้องค์กรของตนเองมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545, หน้า 92)กล่าวถึงการติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหาร หรือผู้ที่รับผิดชอบระบบงานต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล หรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นที่มาตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้องเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน และการพัฒนาทีมงาน เพื่อให้ทีมงานมีความตื่นตัว พร้อมในการทำงาน และเผชิญกับความท้าทายของปัญหาใหม่ ๆ เสมอและสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551, หน้า 89)ได้ให้ทัศนะของการพัฒนาทีมงานไว้ว่า ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง คือ ตนเอง ทีมงาน และองค์กรโดยให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคคลให้มีศักยภาพสูงสุด เพื่อให้องค์กรโตได้อย่างยั่งยืน และสอดคล้องกับการวิจัยของ ชรินยา สุขข้อย, ปิยนันท์ ชุมปัญญา และ วสุ จันทรเบ็็น. (2551, หน้า 84) ในด้านการประเมินผลตนเองพบว่า ขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่าง ต่างกัน ดังนั้นจึงสอดคล้องกับผู้ศึกษาค้นคว้าที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีสถานศึกษาขนาดต่างกันจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้

สถานศึกษาควรมีการจัดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เพื่อให้ความรู้ และสร้างประสบการณ์ในเรื่องการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าอยู่ในระดับมากแต่เมื่อเปรียบเทียบกับ ด้านอื่น ๆ ทั้ง 4 ด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยต่ำกว่า ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาในด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้สมาชิกมีความเต็มใจร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาค้นคว้าวิจัยสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเปรียบเทียบบทบาทการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในด้านอื่น ๆ เช่น เพศ ประสบการณ์ อายุ