

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งจะกล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป รายละเอียดได้กล่าวเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่าง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน
2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน
3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีขนาดของ โรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปีการศึกษา 2553 จาก 123 โรงเรียน จำนวน 1,506 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำนวน 317 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane' (1973 : 727) หากกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละประเภทของ โรงเรียน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีจับฉลากโดยการสุ่มแบบไม่คืนกลับ ทำการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรของครู ได้กลุ่มตัวอย่าง 317 คน จากครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ภูมิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยมีลักษณะเป็นแบบ เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะ ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ปรับตามกรอบแนวคิด เกี่ยวกับหลักการพัฒนาทีมงานมี 5 ด้าน คือ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสาร ระหว่างกันอย่างเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน การติดตามและ การส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง จำนวน 50 ข้อ ประกอบด้วย แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาข้อความในแต่ละข้อว่ามีการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารอยู่ ในระดับใด ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดตามลำดับ ได้ค่าความเชื่อมั่น โดยภาพรวมทุกด้าน .928 เมื่อจำแนกรายด้าน ได้ดังนี้ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน .919 การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย .915 การปรึกษาหารือกัน .917 การสร้างความร่วมมืออย่าง แข็งขัน .895 การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง .908

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ถึงครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถาม จำนวน 317 ชุด พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยส่งผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 หลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 20 วัน ผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนตามโรงเรียนต่างๆ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้วยตนเองจนได้ครบตามกำหนด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อนำไปตรวจให้คะแนนและวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลและหาค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับการพัฒนการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนระของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน
3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนระของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าที (t-test)
4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนระของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน ด้วยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน มีระดับสูงกว่าด้านอื่นๆ และด้านการปรึกษาหารือกัน มีระดับต่ำกว่าด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.2 ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเองกับครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.3 ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.4 ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการปรึกษาหารือกัน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสถานศึกษานำผลการตัดสินใจของที่ประชุม คณะกรรมการสถานศึกษามาชี้แจงครูอย่างตรงไปตรงมา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารสถานศึกษามีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างของครูมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.5 ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู

มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

1.6 ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนา การทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อผู้บริหาร สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการติดตามเสริมสร้างการพัฒนา การทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และข้อผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เสนอผลงาน ของครูอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่นๆ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า การพัฒนา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า การพัฒนา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 นำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานได้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทองเสริฐ ใจตรง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มิ่งขวัญ สันต์ถดการ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดพิษณุโลกตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครูกุมองว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีทักษะทางด้านความรู้ ความคิดและการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะต้องฝึกทักษะของสมาชิกขององค์การให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ดังที่ สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์) อรรถมานะ (2550 : 481-484) กล่าวว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ทำให้แต่ละคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ นอกจากนี้สอดคล้องกับสมจิตร์ จำปาแดง (2544 : 23) กล่าวว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ กระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุน ทำให้ทีมสามารถลดปัญหา อุปสรรคในการทำงานร่วมกันและสามารถดึงความสามารถศักยภาพของสมาชิกมาใช้ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับบุญป่อง สิงห์คู่ (2549 : 13) กล่าวว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ กิจกรรมการเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถให้กับสมาชิก ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ซึ่งเป็นการให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ เพราะการที่คนมารวมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันจำเป็นต้องมีความไว้วางใจกันและกัน ไม่ดูถูกกันและกัน มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ซึ่งจะทำให้สมาชิกมีความผูกพันกันในทีมและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นจุดเริ่มต้นของความเข้าใจการแปลความหมายนำไปสู่การปฏิบัติ เพราะการสื่อสารมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม มีการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีการปรึกษาหารือกัน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจากบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือความคิดเห็นต่อกันที่ก่อให้เกิดอิทธิพลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 79-80) ได้ศึกษาหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ Porter และ Lawler (1975) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปกติการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จะประกอบด้วยหลักการ (Principles) ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานนั้นๆ และส่วนประกอบทางด้านเทคนิค (Technique) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เราสามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นในการทำงานร่วมกันเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ได้ จะต้องยึดหลักในการปฏิบัติ 5 ด้าน คือ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับฉันทภูวนันท์ เขจรนันท์ (2545 : 74-77) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก๊ทีมในทิศทางที่เหมาะสม ได้แก่ 1) การพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำของทีม เช่น เป็นตัวของตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ รู้จักตนเอง กำหนดบทบาทของตนในฐานะผู้นำ แบบแผนการปฏิบัติของทีม เป็นคนเปิดเผย จริงใจ และโปร่งใส ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ 2) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การเปิดโอกาสให้มีช่วงเวลาที่สมาชิกจะทำความรู้จักและคุ้นเคยกัน ให้เวลาสมาชิกในการสื่อสารเกี่ยวกับความต้องการและจุดมุ่งหมาย การสื่อสารเกี่ยวกับวงจรชีวิตของทีม สร้างเสียงหัวเราะและอารมณ์ขันในการทำงานเป็นทีม ให้เวลาในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนคติของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉันทน์นัท อนุพิทักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่มีต่อลักษณะการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครุมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นกันเอง เปิดเผยและจริงใจ ให้ความเอาใจใส่ ดูแล สนับสนุนการทำงานต่างๆ ของครูอย่างจริงจัง โดยเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทหน้าที่และวางแผนการทำงานของตนเองอย่างเหมาะสม รวมไปถึงยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของครู และหากครูมีข้อสงสัยก็พร้อมที่จะอธิบายถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างถูกต้องและชัดเจน พร้อมทั้งมีการประสานงานระหว่างคณะกรรมการดำเนินงานฝ่ายต่างๆ และติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาองค์การ สอดคล้องกับ Woodcock (1989 : 75-116) กล่าวว่า การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน เป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมมีความต้องการ ฉะนั้น ผู้บริหาร โรงเรียนจึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์การของคน เช่น สนับสนุน โดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ในปัญหาและประเด็นต่างๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้บริหารมีความจริงใจ องค์การก็จะก้าวหน้าไปตามขั้นตอนของการพัฒนา ผลที่ได้รับจะทำให้บุคลากรในองค์การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแต่ละคน ในองค์การจะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่นๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สวงวน ช้างฉัตร (2542 : 41) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจกัน นับเป็นสิ่งแรกของการพัฒนาทีมงานที่สำคัญอย่างยิ่ง ที่หัวหน้าทีมงานจะต้องสร้างความไว้วางใจกันในกลุ่มสมาชิกของทีม เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวงระหว่างกัน สร้างทีมงานให้ร่วมมือกันพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 472) กล่าวว่า ก่อนที่กลุ่มจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อความไว้วางใจต่อความเต็มใจกับบุคคลอื่นๆ และเชื่อมั่นต่อความสามารถในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และ สอดคล้องกับสุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : 34-35) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกในทีมจะต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีลักษณะเปิดเผย ให้ความเคารพ เห็นคุณค่าและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อจะได้รับรับการยอมรับจากสมาชิกในทีม ฉะนั้นทุกคนจึงควรมีน้ำใจต่อกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จะได้ทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครุมองว่าผู้บริหารได้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฉันทนันท์ ดนูพิทักษ์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่มีต่อลักษณะการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ด้านการสื่อสารแบบเปิดเผย อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครุมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการสื่อสาร เพื่อโน้มน้าวดึงดูใจความคิดครุให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ครุสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกอย่างอย่างอิสระซักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ มีการแจ้งเรื่องราวที่ควรรู้และสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์และมีการติดต่อสื่อสาร กับครุด้วยความจริงใจ รวมถึงมีศิลปะและความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับสมาชิกทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครุตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครุเพื่อสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งจัดระบบการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ดังที่ สวงน ช้างฉัตร (2542 : 41) กล่าวว่า การพูดจาพูดคุยกันแบบเปิดเผย ความไว้วางใจกันเป็นเหตุชักนำให้สมาชิกในทีมงานพูดจาพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถทำความเข้าใจเรื่องต่างๆ ให้ตรงกันได้ เป็นการลดหรือปิดช่องว่างของความหวาดระแวงและมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูดของตนเอง ดังนั้น ทีมที่มีบรรยากาศของการอธิบาย อภิปรายและมีการแสดงความคิดเห็นแบบเปิดเผยโดยเรื่องทุกเรื่องจบลง ณ ที่นั้น จะไม่มีการนำข้อมูลออกไปขยายผลให้เกิดความขัดแย้ง ความรู้สึกที่ดีต่อกันก็จะเกิดขึ้น นอกจากนี้ ฉันทนันท์ เฆจรนันท์ (2545 : 97) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการทำงานและการอยู่ร่วมกันเป็นทีม การสื่อสารจะช่วยให้ทีมงานมีความคิด แนวทางใน

การปฏิบัติและการปรึกษาหารือกันร่วมกัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครุมองว่า ผู้บริหารได้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ทองเสรีฐ ใจตรง (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ด้านการประชุมปรึกษาหารือ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครุมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานกับครู เปิดโอกาสให้ครูระดมความคิดเห็นร่วมกันอย่างเต็มที่โดยอิสระปราศจากข้อจำกัดใดๆ และร่วมกันพิจารณาความคิดเห็นข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาาร่วมกัน แล้วหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งทำการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระบบ มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของครูทุกประเด็น พร้อมทั้งยอมรับด้วยท่าทีที่สงบเมื่อความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากครู ตลอดจนยอมรับว่าครูทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง รับฟังคำชี้แนะจากครูด้วยความเต็มใจ และยอมรับในความสามารถของครู ยังมีน้อยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำความคิดเห็นที่แตกต่างของครูมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ดังที่ ทศนา แสงศักดิ์ (2539 : 12) กล่าวว่า การปรึกษาหารือกัน เป็นกลยุทธ์ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลเป้าหมาย ด้วยการให้มีส่วนร่วมในการความคิดและวิธีการที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น สอดคล้องกับสงวน ช้างฉัตร (2542 : 41) กล่าวไว้ว่า การหันหน้าเข้ามาปรึกษาหารือกัน เมื่อมีความไว้วางใจกัน และพูดจากันอย่างเปิดเผยการประชุมปรึกษาหารือกันจึงประสบความสำเร็จในแง่ของการเผชิญกับปัญหา การช่วยกันแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในทีมงาน หรือกระบวนการกลุ่มจึงเกิดขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครุมองว่า ผู้บริหารได้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในด้านการปรึกษาหารือกัน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวคล้ายคลึงกับแนวคิดของอัยนา เพ็ชรทองคำ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา วิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยพบว่า สิ่งที่ผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติได้เหมาะสม คือ การโน้มน้าวครูให้ทำงานเต็มความรู้

ความสามารถ ทักษะคิดในการทำงาน และการแสวงหาวิธีทำงานที่ทำให้งานสำเร็จ สิ่งที่ผู้บริหารและครูควรปรับปรุงแก้ไข คือ ขวัญและกำลังใจ งบประมาณและสวัสดิการ

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครุมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น โน้มน้าวจิตใจให้ครูเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน ยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้า ในวิชาชีพอย่างเสมอภาค สร้างบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเอง เพื่อผ่อนคลายปราศจากความเครียด รวมถึงให้ครูมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนเกี่ยวข้องและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงานตลอดจนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพ ให้ครูกำกับดูแลและตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกันนั้นมีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค ดังที่สงวน ช้างจักร (2542 : 41) กล่าวว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ผู้บริหารหรือหัวหน้าทีมงานจะต้องเห็นความสำคัญ ติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาทีมงานจึงควรใช้การเสริมแรงในทางบวกทั้งทีม เช่น การยกย่องชมเชย การให้รางวัล การเปิดโอกาสให้เสนอผลการพัฒนางานการส่งเสริมและเสริมสร้างการใช้ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพัฒนาการทำงานและอื่นๆ การเสริมแรงในทางบวก (Positive Reinforcement) จะช่วยให้สมาชิกของทีมงานแสดงพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ในทางการพัฒนาการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครุมองว่า ผู้บริหารได้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในด้านการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง พบว่าระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวคิดของปราโมทย์ พากพูลไทร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการและการนิเทศภายใน ถือว่าเป็นประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี หน่วยงานควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการปลุกฝังให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน รักและสามัคคีกัน อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องต่อไป

ผลการวิจัยที่ปรากฏเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากครุมองว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการติดตามเสริมสร้างการพัฒนาการทำงาน

สนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกครั้ง และนำผลไปปรับพัฒนางานครั้งต่อไป พร้อมทั้งมีการประกาศเกียรติคุณและยกย่องแก่ผู้มีผลงานประสบความสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ และมีการประชาสัมพันธ์โดยการเสนอผลงานของครู ตรวจสอบความคืบหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้และเทคนิคใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ และสรุปผลการดำเนินงานประจำปีของครู ทั้งในรูปแบบการประชุมสัมมนา หรือรวบรวมผลงานเป็นรูปเล่ม ดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 80) กล่าวว่า การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล หรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษ ตลอดจนต้องเสริมสร้างความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูมองว่า ผู้บริหารได้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในด้านการติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

2. วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ คำรง ธิสุกะ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา การพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวธานี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารที่เข้าสู่ตำแหน่งในปัจจุบันต่างมีความรู้ความสามารถในการบริหาร โดยเฉพาะการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และรู้จักหาวิธีจูงใจให้ครูทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ตลอดจนมีการสร้างความสัมพันธ์ต่างๆ ในการทำงานให้ดีขึ้น ทั้งเชิงปริมาณและ

เชิงคุณภาพซึ่งมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน กำหนดหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลภายในทีม สร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีมงาน การติดต่อสื่อสารกันภายในทีมงาน และการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับและทบทวนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาความขัดแย้งและดำเนินงานอย่างเปิดเผยด้วยความซื่อสัตย์ ดังที่ เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2545 : 13,34) กล่าวว่าไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม กิจกรรมของทีมงานวิธีการทำงาน การกำหนดหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลภายในทีม กฎ ระเบียบ และมาตรฐาน ความประพฤติ การควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และมาตรฐานความประพฤติ การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีมงาน การติดต่อสื่อสารกันภายในทีมงานและการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม ด้วยเหตุผลดังกล่าว ทำให้ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ต่างมีความพอใจและมีความคิดเห็นไปในทางเดียวกันว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับ บุญป้อม สิงห์คู่ (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันได้มีการพัฒนาองค์การของตนอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องกระทำร่วมกัน ทั้งองค์การเป็นแนวเดียวกัน เพื่อให้องค์การมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียว มีวิสัยทัศน์ร่วมวางแผนการทำงานปฏิบัติงาน และประเมินผลความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และพยายามกระตุ้นให้บุคลากรสนใจในการพัฒนาตนเองและผู้ร่วมงาน รู้จักแก้ไขปัญหาทีม มีความคิดริเริ่ม นำเอาวิธีการพัฒนาองค์การใหม่ๆ มาใช้ เชิญบุคคลภายนอกที่มีความสามารถมาเป็นที่ปรึกษา ฟันฟองการกลับสู่สถานะที่มีชีวิตชีวา มีพลัง

และวัฒนธรรมองค์การที่สอดคล้องกับสภาพองค์การและสิ่งแวดล้อม ดังที่ ไชย ฌ พล (2539 : 147-149) ได้ให้ทัศนะการพัฒนาองค์การไว้ว่า การพัฒนาองค์การเป็นการทำให้ดีขึ้น สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรเข้าใจให้ชัดและเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์การ คือ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดเพราะคนเป็นผู้ทำสิ่งต่างๆ องค์การและงานต่างๆ ขององค์การจึงเกิดขึ้นได้ องค์การจะเป็นอย่างไร งานจะไปทางไหน สำเร็จเพียงใด คนเป็นปัจจัยสำคัญ การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและคุณประโยชน์อย่างต่อเนื่องได้ประโยชน์อย่างมากมาย เช่น เมื่อคุณภาพของบุคลากรสูงขึ้น ประสิทธิภาพงานที่เขาทำย่อมดีขึ้น องค์การจึงผลงานดีๆ ออกมาเสมอ ดังนั้นหัวใจของการพัฒนาองค์การ คือ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง สอดคล้องกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2551 : 215) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ดี ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์การ คือ งานดีมีคุณภาพ มีเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน เพิ่มผลผลิตของงานทำให้งานประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ลดความขัดแย้งในองค์การ เนื่องจากทำงานกับเพื่อนร่วมทีมงานเดียวกันรู้หน้าที่บทบาทของตนเอง ทำให้พร้อมจะให้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ต้องการความช่วยเหลือได้ ปลูกฝังความรับผิดชอบ ทำให้ต้องรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ดี สร้างมิตรสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันทำให้ทีมงานมีความสนิทสนมหรือคุ้นเคยกันมากขึ้น และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทำให้สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมทีมงานได้อย่างมีความสุข จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ประสบการณ์การทำงานเป็นทีมของครูที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีทัศนะต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี

เขต 1 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับ ดำรง ชิสุกะ (2551 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี ผลการศึกษาพบว่าการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและไม่สอดคล้องกับ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549 : บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละ
สถานศึกษาไม่ว่าเป็นสถานศึกษาที่มีขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก ต่างให้ความสำคัญในการทำงาน
เป็นทีม และมีการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
ยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้า และสร้างบรรยากาศของ
การทำงานที่เป็นกันเอง มีการร่วมกันเป็นทีมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางแผน
การทำงานร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกัน และสร้างความไว้วางใจให้แก่สมาชิกในทีมงาน เพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานในสถานศึกษา ดังที่ ฌักกูว์สันท์ เฮอร์นันท์ (2546 : 23) ได้กล่าวถึง
การสร้างทีมงานที่ประสิทธิภาพ และลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี พอสรุปได้ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common Goal) ทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน
ทำให้การทำงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมาย
2. การวางแผนร่วมกัน (Common Plan) การทำงานของทีมงานจะต้องมีการวางแผน การปฏิบัติงานร่วมกันและมีการประเมินผล
ร่วมกัน ถ้าขาดแผนร่วมกันจะทำให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนหรือทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้
3. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependence) สมาชิกในทีมงานจะต้องพึ่งพาอาศัยและร่วมมือกัน
4. ความไว้วางใจ (Trust) สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัย
ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีลักษณะเปิดเผย ให้ความเคารพ เห็นคุณค่าและ
ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีมงาน ฉะนั้น
ทีมงานทุกคนจึงควรมีน้ำใจต่อกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะได้ทำให้งานนั้น บรรลุผลสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 79-80) ได้กล่าวไว้ว่า ปกติการทำงาน
ที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยหลักการ (Principles) ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญ
ในการทำงานนั้นๆ และส่วนประกอบทางด้านเทคนิค (Technique) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เรา
สามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น โดยยึดหลักการการพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ การสร้าง
ความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้าง
ความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่าง
ต่อเนื่อง สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้
ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มี
ขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู ดังนี้

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยมีการร่วมกันปรึกษาหารือให้มากและต่อเนื่อง
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น
- 1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างของครูมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ
- 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูกำกับดูแล และตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน
- 1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เสนอผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของผู้บริหารหรือหัวหน้ากลุ่มงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1
- 2.2 ควรศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ในด้านอื่นๆ
- 2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมของครู ตามทัศนะของครูหรือผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1