

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย โดยเรียงลำดับตามหัวข้อ ต่อไปนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยหาค่าสถิติ ดังต่อไปนี้
ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นรายชื่อและโดยรวม

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คือ การพุดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคนมีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป ไม่มีการแข่งขันซึ่งดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตนตามที่ตกลงกันไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกันขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ อันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไปขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะทำเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ขาดการ

ทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้นๆ

2. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกเป็นรายข้อ ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ทุกคนช่วยกันขับเคลื่อนเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ทุกคนทำงานเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน การละเว้นในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ส่วนตัว ความรู้สึกดีใจที่ได้พบและวิสาสะกับเพื่อนร่วมงาน การรับผลแห่งความสำเร็จและล้มเหลวร่วมกัน มีความภูมิใจในผลงานที่ได้รับร่วมกัน การเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การได้รับการสนับสนุนเสมอเมื่อต้องการ มีคนยอมรับในความสามารภ ความไว้วางใจ และเปิดเผยในชั้นหนึ่ง ซึ่งมีการติดต่อสื่อสารกันโดยทั่วถึง ความรู้สึกพอใจที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ทุกคนช่วยกันแก้ไขวิกฤตการณ์ ความรู้สึกเสมอภาคกัน การได้รับความช่วยเหลือเฉพาะในเวลาที่ต้องการเท่านั้น การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อมีโอกาส ทุกคนเต็มใจรับมือกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ทุกคนรู้และมีเป้าหมายของตน ไม่ลังเลใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ที่เห็นแล้วว่ามีคุณค่าและสร้างสรรค์ การรับผิดชอบร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนรายการที่ ผู้บริหาร ครู และประธานคณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นลำดับน้อยที่สุดคือ การยินดีต่อความสำเร็จ และเห็นใจในความปราชัยของผู้อื่น

ซึ่งการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ อยู่ที่ระดับ 2.81 ทั้งนี้ประเด็นที่พบ คือ การพุดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็ได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของทีม ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตนตามที่ตกลงกันไว้ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน ขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก ขาด

ความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้น ๆ

3. แนวทางทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

จากการให้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ทุกคนต้องรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้สมาชิกได้คุ้นเคยและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนในการทำงานร่วมกัน การชี้แนวทางปฏิบัติ การสื่อความหมาย การเสียสละ การให้ผลตอบแทน ตลอดจนการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ จากปัจจัยดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีม เพราะจะได้แนวทางในการปฏิบัติที่เป็นแบบแผน โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะสำเร็จไปได้ด้วยดี อันดับแรก คือ สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน รองลงมาคือสถานภาพทางอารมณ์ และสุดท้ายคือ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า

1. สภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน คือ การพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจน ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคนมีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อไป มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผลคุณประโยชน์ของทีมไม่ได้มีการประชุมหรือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตนตามที่ตกลงกันไว้ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่ง

วิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกันขาดการวางแผนทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิกขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนั้นไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไปขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะทำเป็นระยะๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ฌูว์นัท คนูพิทท์ (2542 : 78) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพใน โรงเรียนมัธยมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 สรุปว่าการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย ทุกคนต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายในหารทำงานร่วมกัน เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การประสานงานร่วมกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน วนิดา ภูภักดี (2547 : 80) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด สรุปว่าการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย ทุกคนต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายในหารทำงานร่วมกัน เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การประสานงานร่วมกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน อนุชา แก้วหลง (2548 : 70) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ (เจ็ดยอด) สรุปว่าการทำงานเป็นทีมที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบไปด้วย ทุกคนต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีเป้าหมายในหารทำงานร่วมกัน เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การประสานงานร่วมกัน และมีความรับผิดชอบร่วมกัน

2. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกเป็นรายข้อ ประเด็นที่มีความคิดเห็นสูงสุด คือ ทุกคนทำงานเพื่อวัตถุประสงค์เดียวกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ทุกคนช่วยกันขับเคลื่อนเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน ทุกคนเข้าใจแนวการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยไม่จำเป็นต้องรอให้เอ่ยปาก รู้สึกพอใจที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงาน ได้เป็นอย่างดี เข้าใจและรับผิดชอบต่องานร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของงาน ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทุกคนเต็มใจรับมือกับวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น ทุกคนอุทิศตนเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีความไว้วางใจและเปิดเผยในขั้นหนึ่งจึงมีการติดต่อสื่อสารกัน โดยทั่วถึง ทุกคนรู้และมีเป้าหมายของตนเองและสอดคล้องกับเป้าหมายของงาน รู้สึกดีใจที่ได้พบและแลกเปลี่ยน

แนวความคิดกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน การยอมรับผลแห่งความสำเร็จและล้มเหลวร่วมกัน การละเว้นในการทำสิ่งที่ตนเป็นประโยชน์ส่วนตัว ทุกคนรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรคมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทุกคนรู้ว่าใครต้องทำอะไรที่ไหนและเมื่อไหร่ การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ในสิ่งที่เขาพอจะให้ได้ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากในองค์กรขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานเป็นทีม มีจำนวนบุคลากรมาก และผู้บริหารไม่เคยมองถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมจึงขาดการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่วนรายการที่ผู้บริหาร ครู และประธานคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน มีความคิดเห็นลำดับน้อยที่สุดคือ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร ขาดการวางแผนในการมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมใช้หลักการเป็นทีม การสร้างความรู้สึกร่วมกันว่าทุกคนมีส่วนร่วม เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรแต่ละคน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นผู้ประสานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่ มีความเข้าใจตรงกัน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ โรงเรียนถือเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่มีความมั่นคงพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2542 : 78) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่าผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 มีความคิดต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพรวมทุกด้านปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้านปรากฏว่ามีความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้านปานกลางเช่นกัน วนิดา ภูภักดี (2547 : 80) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นปานกลางใน 4 ด้าน คือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายตามลำดับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 อนุชา แก้วหลง (2548 : 70) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ (เจ็ดยอด) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ (เจ็ดยอด) ในด้านลักษณะงานและการมอบหมายงานมีประสิทธิภาพสภาวะการเป็นผู้นำปานกลาง และความขัดแย้งปานกลางในการทำงาน

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีดังนี้

สมาชิกทุกคนต้องรู้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน มีการสร้างบรรยากาศเพื่อให้สมาชิกได้คุ้นเคยและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความไว้วางใจ การกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนในการทำงานร่วมกัน การชี้แนวทางปฏิบัติ การสื่อความหมาย การเสียสละ การให้ผลตอบแทน ตลอดจนการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ จากปัจจัยดังกล่าวสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีม เพราะจะได้แนวทางในการปฏิบัติที่เป็นแบบแผน โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมจะสำเร็จไปได้ด้วยดี อันดับแรก คือ สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน รองลงมาคือสถานภาพทางอารมณ์ และสุดท้ายคือ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อัยนา เพ็ชรทองคำ (2545 : 68) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่าสิ่งที่ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน ที่ได้รับรางวัลพระราชทานส่วนใหญ่ปฏิบัติได้เหมาะสมแล้ว คือ การโน้มน้าวครูให้ทำงานเต็มความรู้ ความสามารถ ทศนคติในการทำงาน และการแสวงหาวิธีทำงานที่ทำให้งานสำเร็จ ส่วนสิ่งที่ผู้บริหาร และครูควรปรับปรุงแก้ไขคือ ขวัญและกำลังใจ งบประมาณ และสวัสดิการ ดวงดา อุทัยม่วง (2546 : 79 - 80) ได้ศึกษาการพัฒนาครูโดยวิธีการสร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเอง กรณีศึกษาโรงเรียนอนุบาล ไสวตาแดงกรุงเทพมหานคร พบว่า กระบวนการทำงานเป็นทีม แบบบริหารตนเองมี 5 ระยะ คือ 1.วางแผน 2.วิเคราะห์ 3. ออกแบบ 4.ดำเนินการ 5.ประเมินผล พบว่า การพัฒนาครูส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามกระบวนการสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมีผลงานการปฏิบัติที่มีคุณภาพ มีความเป็นเหตุเป็นผลสนับสนุนสูงสุดในแต่ละระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การยอมรับฟังความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ระยะที่ 2 การอภิปรายร่วมกัน การบันทึกการประชุม การนำเสนองานสรุปรายละเอียดของงานและการกำหนดบทบาทชัดเจน ระยะที่ 3 มอบหมายให้ทีมงานรับผิดชอบงานของตนเอง ระยะที่ 4 ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน และระยะที่ 5 การประเมินผลการทำงานของทีม และสรุปผลการประเมินผลงานร่วมกัน 2.การปฏิบัติงานของครูในระยะที่ 3 ออกแบบการปฏิบัติงานตามขั้นตอนกระบวนการการทำงานเป็นทีม ครูยังขาดความเข้าใจในการออกแบบการปฏิบัติงานในภาพรวม 3.ความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมแบบบริหารตนเองเห็นว่าใช้หลักความร่วมมือและส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความสำคัญและประโยชน์มากที่สุด ส่วนสามารถลดความขัดแย้งในองค์กรได้ เห็นว่ามีความสำคัญและมีประโยชน์มาก วิทยา ศรีมุงคุณ (2546 : 88) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็น

ทีมโรงเรียนบ้านหนองสิม อำเภอบรบือ อำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม พบว่าก่อนการพัฒนาสภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ประสานสัมพันธ์กัน ขาดความรับผิดชอบ สมาชิกไม่พัฒนาตนเองบทบาทการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ขาดประสิทธิภาพ หลังจากได้มีการวางแผนจัดทำโครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติโดยกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการในรอบที่ 1 แล้ว สมาชิกในทีมงานมีความเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายการทำงานมีความจริงใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน แต่รับผิดชอบเฉพาะงานในหน้าที่ของตนเองเท่านั้นทำให้การปฏิบัติงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ผู้ศึกษาจึงดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการในรอบที่ 2 เพื่อค้นหาปัญหา เก็บรวบรวมข้อมูล วางแผนเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอีกครั้ง พบว่า สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้นมีความจริงใจและเปิดเผยต่อการแก้ไขปัญหา ร่วมกันมากยิ่งขึ้นสนับสนุน ใ่วางใจซึ่งกันและกันมีกระบวนการตัดสินใจที่เหมาะสมยิ่งขึ้น มีภาวะผู้นำและพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานมีมากขึ้น ผลการดำเนินการพัฒนาทีมงานของบุคลากรในโรงเรียนบ้านหนองสิม ทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นแต่ยังมีประเด็นที่จะต้องปรับปรุงพัฒนาต่อไป คือการสร้างสามัคคีกลมเกลียวของสมาชิกทีมงานให้คงอยู่ตลอดไป และเกิดความภาคภูมิใจ ในผลงานของตนเองและทีมงานด้วย พรชัย คำพร (2547 : 74) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราดพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราดที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีมาก เปรียบเทียบลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอีก 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่การสื่อสารแบบเปิด ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนอีก 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความไวเนื้อเชื่อใจ ด้านการสื่อสารแบบเปิด และด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนอีก 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สิริวรรณ จันทร์วิมล (2540 : 67) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกัน ในเขตการศึกษา 1 พบว่า พฤติกรรม

การทำงานเป็นทีมของฝ่ายวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการสูง โดยภาพรวมมีการปฏิบัติมาก และเมื่อพิจารณาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมทุกองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม และองค์ประกอบด้านกระบวนการทีม มีการปฏิบัติมากเรียงตามลำดับ มีเพียงองค์ประกอบด้าน โครงสร้างของทีมเท่านั้นที่มีการปฏิบัติปานกลาง ส่วนพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ของฝ่ายวิชาการ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติปานกลาง และเมื่อพิจารณาจากพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติปานกลางในทุกองค์ประกอบ เรียงลำดับได้ดังนี้ คือ องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม องค์ประกอบด้านผู้นำทีม องค์ประกอบด้านกระบวนการทีม และองค์ประกอบด้าน โครงสร้างของทีม ตามลำดับ นอกจากนี้พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการสูงและ โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ลัดดา กระจ่างทอง (2543 : 71) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษามีมากเช่นเดียวกัน การเปรียบเทียบลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ขึ้นตอนการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า ขึ้นตอนการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษามีมากเช่นเดียวกัน เปรียบเทียบขึ้นตอนการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้บริหาร พบว่า มีขึ้นตอนการทำงาน เป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีขึ้นตอนการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า มีขึ้นตอนการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จรรยา แก้วจินดา (2548 : 123) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานตามทัศนะของครู โรงเรียนเอกชน ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 พบว่าทัศนะของครูที่มีต่องานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นนทบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทัศนะของครู ผลการวิจัยพบว่าทัศนะคติที่มีต่อการบริหารงานด้านต่างๆ ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ของครูที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนะทั้ง โดยรวมรายด้าน ไม่แตกต่างกันมีนัยสำคัญ ที่ศึกษาสภาพปัญหา

การบริหารงานของโรงเรียนเช่นเดียวกัน บรรจง ท้าวเพชร (2546 : 77-78) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ น้ำอูน จังหวัดสกลนคร พบว่า หลังจากที่ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางการปฏิบัติงาน บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอ น้ำอูน ดังนี้ บุคลากรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอย่างมาก ทุกคนในสำนักงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างมีระบบ ทำให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามเวลาที่กำหนด ส่งผลให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้น มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งใจปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงานมาปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นระบบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อประสานงาน ปรีกษาหารือร่วมกัน เพื่อหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาตลอดจนการเสียดสีแรงกาย ทรัพย์สินส่วนตัวตามสมควรแก่ฐานะของตนเอง มีการติดต่อประสานงาน พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลหน่วยงานอื่น ได้ดีขึ้น มีการพบปะสังสรรค์กันในหน่วยงานและระหว่างงานอันเนื่องมาจากการติดต่อประสานงานกัน และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนจนได้รับคำชมเชยจากชุมชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ยังคงยึดในเรื่องของการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่อยู่ห่างไกลบ้าง ด้านความเปิดเผยและเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหาบุคลากรสามารถให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก้ไขปัญหา หรือข้อสงสัยให้กับผู้มารับบริการด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ได้ดีขึ้น แสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา แต่ยังมีข้อบกพร่องในการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ โดยผลการศึกษารั้ครั้งนี้ นำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร เพื่อแก้ไขปัญหาทีมงานที่ด้อยประสิทธิภาพให้มีคุณภาพ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน หน่วยงาน และองค์การ มิ่งขวัญ สันต์ถาวร (2546 : 81) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมภายใน โรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 9 ด้าน ปรากฏว่ามีความคิดเห็นต่อทั้ง 9 ด้านมากเช่นกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลตนเองปากกลาง เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู โรงเรียนประถมศึกษามีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนประถมศึกษามีต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยรวมและรายด้านมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงาน ใน โรงเรียนขนาดต่างกันที่มีต่อการทำงานเป็นทีมพบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ใน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ใน โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่และ โรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ส่วนด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับนับถือ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็น

แตกต่างกันใน โรงเรียนขนาดเล็กกับ โรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนด้านอื่นๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน วรกิตต์ ศรีอ้ออ่วม (2547 : 69 - 70) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่มกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การทำงานมีมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านการรวมทีม ด้านโครงสร้างของทีม และด้านกระบวนการของทีม การปฏิบัติมาก 5 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านงานอาคารสถานที่ และด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ส่วนด้านบุคลากรมีการปฏิบัติปานกลางผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า การทำงานเป็นทีมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการรวมทีม ด้านโครงสร้างของทีม และด้านกระบวนการของทีม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงานบุคลากร ด้านงานธุรการและการเงิน ด้านงานอาคารสถานที่ ด้านงานกิจการนักเรียนด้านความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 นพภัสสร โกสินทร์จิตต์ (2548 : 81) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยสั่งการ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี การมีส่วนร่วมของสมาชิก การผูกพันมัดตนเองของสมาชิก การสร้างความไว้วางใจ การติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ ทักษะในการทำงานเป็นทีม การแก้ไขความขัดแย้ง อำนาจอิสระของการทำงาน การพัฒนาสมาชิกของทีมงาน และการประเมินตนเองมีมาก ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามกลุ่มงาน โดยรวมทุกกลุ่มงาน คือ กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาเอกชน และ หน่วยตรวจสอบภายใน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมมีมาก ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามกลุ่มงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1. ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษา ควรช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ และทิศทางในการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูเมื่อกระทำกิจกรรมใด สำเร็จได้ด้วยดี

1.3. ผู้บริหารควรนำคณะครูศึกษาดูงานเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน อย่างเหมาะสมในช่วงปิดเทอม

1.4. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างให้สมาชิกได้แสดงออกถึงการยินดีต่อความสำเร็จ และเห็นใจในความปราชัยของผู้อื่น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.2. ควรศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.3. ศึกษาบรรยากาศองค์การที่สัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนการกุศล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน