

การทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี

Teamwork of Personnel at Numkhunwittaya School Numkhun District, Ubon Ratchathani Province

พัชรินทร์ อรุณเรือง¹, สมาน อัสวภูมิ²

Pacharin Arunrueng¹, Saman Asawapoom²

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม และข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี เป็นการศึกษาจากประชากรของโรงเรียนทั้งหมด ประกอบด้วยผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนงานด้านต่างๆ ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งหมด 58 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 60 ข้อ มีความเชื่อมั่น 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำร่วม และที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ สำหรับข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมที่สำคัญคือ ทีมควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม ควรสร้างความเข้าใจในงานที่ทำ และควรหาแนวทางในการดำเนินงานที่หลากหลาย เป็นต้น

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม , บุคลากร

Abstract

The study of this master project aimed to investigate teamwork of personnel and gather suggestions on the teamwork at Namkhunwittaya school, Namkhun District, Ubon Ratchathani Province. The research population included

¹ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี (Graduate Student of Educational Administration Program, Ratchathani University)

² คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานี (Dean of Graduate School, Ratchathani University)

an administrator, teachers, and supportive personnel working at Namkhunwittaya School in fiscal year of 2016, totally 58 persons. The research tool was a 5 scale questionnaire of 60 items, with the reliability of 0.93. The statistics used to analyze the data included frequency, percentage, mean, and standard deviation.

The study results were as follow: Teamwork of personnel at Numkhunwittaya School, Numkhun District, Ubon Ratchathani Province, both as a whole and individual aspects were perceived as high level, with the aspect of participative leadership as the highest mean score, and unclear objective as the lowest. For the important suggestions on teamwork were that team should have clear objectives, open to the participation of team members, clarify work assignment, and seek variety of working strategies.

Keywords: Teamwork, Personnel

บทนำ

ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันกันสูงนั้นการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะเป็นการร่วมกันคิดและรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ทีมมีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงาน ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ของงาน ดังข้อสรุปของ สุเมธ งามนก (2551: 1) ว่าทีมงานที่มีความพร้อมเพรียง และร่วมมือกันทำงานอย่างดีย่อมมีเป้าหมายนั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำมาสู่ความสำเร็จ

สมชาติ กิจบรรยง (2546: 28) ชี้ให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการทำงานเป็นทีมว่าองค์กรไม่สามารถทำงานได้สำเร็จโดยคนๆ เดียว ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากสมาชิกทีมทุกคน เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ หรือไม่ก็แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพันธ์ เจริญนันทน์ และคณะ (2546: 18) ที่กล่าวว่าความสำเร็จในการดำเนินงานนั้นมิได้เกิดขึ้นจากสมาชิกองค์การคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากผลของความร่วมมือของคนในองค์กรนั้น ซึ่งสังคมไทยและหน่วยงานต่างๆ ควรให้ความสำคัญและสนใจเรื่องนี้มากขึ้น เพราะการทำงานเป็นทีมจะเป็นการรวมทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลายมารวมกันทำงาน ซึ่งผู้วิจัยก็เล็งเห็นความสำคัญเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง แต่มักจะได้ยินคนไทยกล่าวอยู่เสมอว่าคนไทยทำงานเป็นทีมไม่เป็น

จากรายงานการประเมินตนเองของโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปี 2558 (โรงเรียนน้ำขุนวิทยา, 2558: 21-25) พบว่าโรงเรียนน้ำขุนวิทยามีบุคลากรทั้งสิ้น 58 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน และข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และ

ลูกจ้างประจำอีก 57 คน โรงเรียนได้แบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานวิชาการ ฝ่ายบริหารงานบุคคลและงบประมาณ ฝ่ายบริหารงานกิจการนักเรียน และฝ่ายบริหารงานทั่วไป และแต่ละฝ่ายยังมีการแบ่งกลุ่มงานและงานย่อยอีกหลายส่วน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญมากในการที่จะทำให้งานของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีกรรงานการปฏิบัติงาน หรืองานวิจัยใดที่กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนน้ำขุนวิทยา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่าบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้มีการทำงานเป็นทีมมากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง และบุคลากรของโรงเรียนมีความเห็นหรือข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างไร จึงเสนอโครงการการศึกษาค้นคว้าเรื่องนี้ขึ้นมามีวัตถุประสงค์ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

เอกสารเกี่ยวข้องที่สำคัญ

สาระของแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สำคัญพอสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มาทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปแล้วสมาชิกจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความหลากหลายทางความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ และทีมก็ใช้ความแตกต่างหลากหลายเหล่านี้ให้เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (กรุพินท์ นิตยานันตะ, 2551:25; เรณู เชื้อสะอาด, 2552: 10; และบุญริสาร์ สุจันทร์, 2555: 13) ส่วนกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดในการทำงานเป็นทีมของปาร์คเกอร์ (Parker, 1990 อ้างถึงในสุนันทา เลาหันทน์, 2549: 114-122) ซึ่งมีทั้งหมด 12 ด้านคือ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก ด้านความเห็นพ้อง ด้านสื่อสารที่เปิดเผย ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และด้านการประเมินผลงานของตนเอง

ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกทีมงาน เป็นการวาดภาพอนาคตขององค์กร วัตถุประสงค์ที่ดีต้องชัดเจนและเข้าใจตรงกันของสมาชิก และผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุน

บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง เป็นบรรยากาศในการทำงานที่เรียบง่าย ไม่เป็นทางการ เป็นบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นกันเอง ซึ่งจะเป็นการทำงานที่ไม่น่าเบื่อ และเป็นบรรยากาศเปิดในการทำงานร่วมกัน

การมีส่วนร่วม เป็นการเปิดให้สมาชิกทีม หรือแม้แต่เพื่อนร่วมงานในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและร่วมกิจกรรมต่างๆ เป็นการสร้างความผูกพันและการยอมรับกันและกัน ตลอดจนสร้างความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของงานร่วมกันตั้งแต่ต้น

การรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อมูลของเพื่อนร่วมงาน ใส่ใจและสนใจผู้นำเสนอ หรือคู่สนทนาอย่างจริงจัง ไม่วิพากษ์ หรือโต้แย้งทันที

ความไม่เห็นด้วยในทางบวก เป็นการติเพื่อก่อมากกว่าการสร้าง ความขัดแย้งทางความคิดของสมาชิกกลุ่ม เพราะความเห็นไม่ตรงกัน หรือความขัดแย้งทางความคิด และแนวปฏิบัติอาจจะเกิดขึ้นได้ในการทำงานร่วมกัน ทีมงานต้องสามารถใช้ความเห็นต่างในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของทีม

ความเห็นพ้อง โอกาสที่สมาชิกองค์การจะมีข้อสรุป หรือความเห็นในบางเรื่อง หรือบางสิ่งตรงกันก็อาจจะมีความเป็นไปได้ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าสมาชิกต้องมีความเห็นตรงกันทั้งหมดก่อนจึงจะนำแนวคิดไปสู่การปฏิบัติได้ แต่ความเห็นพ้องอาจจะหมายถึงความเห็นส่วนใหญ่ขององค์การมากกว่าการเห็นด้วยกันอย่างเป็นเอกฉันท์

สื่อสารที่เปิดเผย การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ดีต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา จริงใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน และควรใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมตามสถานการณ์ และวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร

บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน และของทีมงานโดยรวมเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม และควรเป็นไปตามหลักการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ

ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำทีมไม่ได้หมายความว่าถึงผู้ที่เป็นผู้นำทีมเท่านั้นแต่หมายถึงภาวะผู้นำร่วมของสมาชิกทีมทั้งหมด มีการเปลี่ยนบทบาทหน้าที่เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

ความสัมพันธ์กับภายนอก แม้ว่าความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของทีมเป็นหัวใจของการทำงานเป็นทีม แต่ความสัมพันธ์และความร่วมมือของทีม หรือสมาชิกทีมกับบุคคลภายนอกก็เป็นสิ่งสำคัญจำเป็นเช่นกัน เพราะทีมต้องการความร่วมมือและข้อมูลจากบุคคลภายนอกในการทำงานของตนด้วย

รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าทีมที่ดีต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลายทั้งความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการทำงาน และการทำงานที่ใช้เทคนิคและวิธีการที่หลากหลายจะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลทีมมากขึ้น

การประเมินผลงานของตนเอง การประเมินผลเป็นกิจกรรมสำคัญในการบริหารงานโดยรวม และการทำงานเป็นทีม สำหรับการประเมินผลในการทำงานเป็นทีมนั้น สมาชิกแต่ละคนต้องประเมินผลงานของตนเอง และขณะเดียวกันทีมก็ต้องประเมินผลการดำเนินงานของทีมด้วย

นอกจากนี้ผู้ศึกษายังได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีทางการบริหารที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เช่น ทฤษฎีการจูงใจของ Maslow, ทฤษฎีความต้องการผลสัมฤทธิ์ผลของ McClelland (อ้างถึงในสมาน อัครภูมิ, 2553: 228-231, 237-238) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg, ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (อ้างถึงในชญานิษฐ์ อูสาโห, 2558: 19, 16-17) เป็นต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร 1 คน ครู และเจ้าหน้าที่ฝ่าย สนับสนุนงานด้านต่างๆ โรงเรียนน้ำขุนวิทย อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 57 คน รวมทั้งสิ้น 58 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 12 ด้าน จำนวน 60 ข้อ โดยอาศัยแนวคิดของ Parker (อ้างถึงในสุนันทา เลานันทน์, 2549) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีม และผู้ศึกษาได้พัฒนาแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าจากเครื่องมือการวิจัยของเดวิด ไทเลอร์ (2551) ศึกษาความสอดคล้องเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทดลองใช้แบบสอบถามดังกล่าวที่โรงเรียนเบญจลักษณ์พิทยา อำเภอเบญจลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้ศึกษาขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชธานีเพื่อประสานงานและขอเก็บรวบรวมข้อมูลที่โรงเรียนน้ำขุนวิทย และผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการศึกษา

1. สภาพการทำงานเป็นทีม

1.1 การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนน้ำขุนวิทย อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรกคือ ด้านความเห็นพ้องกัน การประเมินผลตนเอง และด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์

1.2 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดในแต่ละด้านเป็นดังนี้ คือ

ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ คือ การทำงานตามแผนที่วางไว้ กับมีการวางแผนและกำหนดปฏิทินที่ชัดเจน

ด้านบรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง คือ การสร้างหรือส่งเสริมอารมณ์กับความรู้สึกที่ดีในการทำงาน และการสร้างอารมณ์ขันเพื่อลดความเครียดในการทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วม คือการมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ กับการมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และแนวการดำเนินงาน

ด้านการรับฟังซึ่งกันและกัน คือ การรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคคลอื่น กับเชิญบุคคลอื่นมาเพื่อสร้างความเข้าใจกันและกัน

ด้านความไม่เห็นด้วยในทางบวก คือยอมรับด้วยท่าทีที่สงบว่าสิ่งที่เรานำเสนอไม่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น กับวิเคราะห์ความเห็นที่แตกต่างอย่างเป็นระบบ

ด้านความเห็นพ้อง คือ การรับฟังเหตุผล กับหาข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

ด้านสื่อสารที่เปิดเผย คือ พร้อมจะรับฟังความเห็นที่แตกต่าง กับแจ้งข่าวสารทั้งภายในและภายนอกให้โรงเรียนทราบเสมอ

ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน คือเปิดโอกาสให้บุคคลอื่นได้ทำงานและเสนอผลงานเสมอ กับได้รับมอบหมายงานอย่างเสมอภาค

ด้านภาวะผู้นำร่วม คือ ให้อีกคนทำงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน กับใช้ศิลปะในการจูงใจเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับภายนอก คือส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรการทำงานเป็นทีม กับจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือบุคลากร

ด้านรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย คือมีหลักเกณฑ์ในการทำงานบนฐานข้อมูล กับตรวจสอบผลอย่างมีหลักเกณฑ์

ด้านการประเมินผลงานของตนเอง คือประเมินผลงานสม่ำเสมอทั้งระหว่างและหลังการดำเนินงาน กับ การประเมินตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงานเป็นทีมที่สำคัญคือ การทำงานเป็นทีมควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมให้มากที่สุด

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี ดังสรุปผลการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น มีประเด็นที่ควรแก่การอภิปราย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยา อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ระดับมาก ดังที่กล่าวมาแล้วว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการดำเนินงานในองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทีมงานมีส่วนสำคัญอย่างมาก หากทุก

คนในองค์กรรู้สึกว่าคุณอยู่ในทีมงานเดียวกันและร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกัน งานก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานในองค์กรและกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะ ส่วนหนึ่งของทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชุกรองครัต (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำร่วม ทั้งนี้เพราะบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยายำเภออำเภอน้ำขุ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความสามารถในการใช้ศิลปะในการจูงใจผู้ร่วมงาน ให้ทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ บุคลากรทุกคนยอมรับในความรู้ความสามารถและการตัดสินใจของกันและกัน ตลอดจนมีโอกาสผลัดกันเป็นผู้นำ และผู้ตาม ตามความต้องการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551 : 88) ที่พบว่าการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านภาวะผู้นำร่วมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะขาดการทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และขณะเดียวกันการที่บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและแนวทางปฏิบัติ ซึ่งเป็นหลักทั่วไปในการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุย (2553 : 46) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน และเมื่อทีมงานให้ความสำคัญ แต่ผลออกมาไม่ค่อยดี คือไม่มีความชัดเจน จึงทำให้เห็นว่าวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน

3. ภาวะผู้นำร่วม เป็นประเด็นที่บุคลากรของโรงเรียนน้ำขุนวิทยายำเภออำเภอน้ำขุ่นเห็นว่ามีการดำเนินงานการอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพภัสสร โกสินทรจิตต์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าด้านภาวะผู้นำการตัดสินใจหรือการวินิจฉัยสั่งการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าความสำเร็จ หรือล้มเหลวของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของทั้งหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนงานด้านต่างๆ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับนำไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติและเป้าหมายหลักของโรงเรียน และมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานอย่างชัดเจนร่วมกันในโรงเรียน

1.2 การทำงานเป็นทีมด้านภาวะผู้นำร่วมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น แต่ควรมีการใช้ศิลปะในการจูงใจให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรด้านภาวะผู้นำร่วมในสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยฯ อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

กิตติกรรมประกาศ

ผู้ศึกษาขอกราบขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษาที่ใส่ใจและดูแลผู้ศึกษาอย่างยิ่ง ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจริญวิทย์ สมพงษ์ธรรม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวนคิด มะเสนา ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้เป็นอย่างยิ่ง ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยที่ให้โอกาสในการเรียนรู้ครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนน้ำขุนวิทยฯ ทุกคนที่กรุณาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้เป็นอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณินท์ นิตยานันตะ. (2551). เอกสารรายงานผลฉบับสมบูรณ์โครงการการฝึกอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน. พังงา.
- ชลยาพิมพ์ อูสาโห. (2558). เอกสารประกอบการเรียนวิชาการวิจัยทางการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2546). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ทจำกัด.
- เตือนใจ โพธิ์ทอง. (2551). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นพภัสสร โกสินทรจิตต์. (2548). ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- บุญริสาร์ สุจันทร. (2555). การรับรู้ด้านความรู้ความเข้าใจต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ในอุตสาหกรรมการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มัลลิกา วิชชุกรินทร์. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมือง ชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนน้ำพุวิทยา.(2558). รายงานการประเมินตนเอง (Self-assessment report: SAR). อุบลราชธานี
- เรณู เชื้อสะอาด. (2552). การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักงานครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. หน้า 60-64.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์- แอนด์ดีไซน์.
- สัมพันธ์ สีมุ่ย. (2553). การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตร มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2548). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์ จำกัด.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2546). การพัฒนาทีมงานบริการ. กรุงเทพฯ : อีระป้อมวรรณกรรม.
- สมาน อัครภูมิ. การบริหารการศึกษายุคใหม่: แนวคิด ทฤษฎี และการปฏิบัติ. อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซต, 2553.
- สุเมธ งามนก. (2551). การสร้างทีมงาน วารสารศึกษาศาสตร์. ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 เดือนตุลาคม 2550 – มกราคม 2551.