บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่องการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการศึกษาและได้ผลสรุปของการศึกษา รวมทั้งอภิปรายผลและมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด และขนาดของสถานศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 2,754 คน ประกอบด้วยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 1 (2556) จำแนกเป็น

ผู้บริหารสถานศึกษา 174 คน และครู 1,323 คน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีเขต 2 (2556) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 153 คน และครู 1,104 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 349 คน ใช้สูตรของยามาเน่ (Yamane) จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 130 คน และครู 219 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทางการวิจัยจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีการวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) รายข้อมีค่า 0.80-1.00 และได้มีการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษา ที่ใช้ตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปดำเนินการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ 0.908

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากคณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรีถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อขออนุญาตทดลองเครื่องมือ

2. ขอหนังสือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 และ เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับคืนมาคิดเป็นร้อยละ 100 (349 ฉบับ)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) การเปรียบเทียบโดยการทดสอบที (t-test) ที่เป็นอิสระต่อกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้

1.1 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) บุคลากรมีโอกาสแสดงความต้องการในการปฏิบัติงานและขอความร่วมมือในด้านต่างๆ 2) บุคลากรได้รับการสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง และ 3) บุคลากรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการจัดกิจกรรมให้กำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและทุกคนได้รับเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านภาวะผู้นำ ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำ ทำให้สมาชิกทีมเกิดความสบายใจในการร่วมงาน 2) ผู้บริหารมีความยุติธรรม เป็นคนตรงไปตรงมา เสมอต้นเสมอปลาย และ 3) ผู้บริหารเข้าใจในพฤติกรรมบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการของทีม ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจดำเนินงาน

1.3 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) บุคลากรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย 2) มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรด้วยข้อความที่สละสลวยเข้าใจได้ง่าย และ 3) มีการสื่อสารโดยผ่านสื่อเทคโนโลยี เช่น โทรสาร จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ฯลฯ ส่วน

ค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารให้ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีความเหมาะสม

1.4 ด้านบทบาทที่สมดุล ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การกำหนดบทบาทของสมาชิกในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน 2) มีการชี้แนะให้สมาชิกแต่ละคนเข้าใจหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติตามบทบาทของตน และ 3) มีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการคาดการณ์กำลังคนในองค์การเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต

1.5 ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มีการจัดทำตารางงานและภารกิจหลัก. 2) วัตถุประสงค์ไม่ขัดต่อข้อบังคับและนโยบายอื่นๆ ในหน่วยงาน และ 3) มีการแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานโดยทั่วกัน ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ วัตถุประสงค์มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เข้าใจได้ง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมและทุกรายข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มีการตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงานด้วยความยุติธรรม 2) การกำหนดเกณฑ์หรือมาตรฐานผลงานที่ต้องการอย่างชัดเจน และ 3) มีการเผยแพร่ผลการตรวจสอบให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ ส่วนค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้าย คือ มีการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี มีดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การสื่อสาร บทบาทที่สมดุล และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเพศ ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร บทบาทที่สมดุล และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และ

ภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร บทบาทที่สมดุลและการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และบทบาทที่สมดุล ไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาที่สังกัด ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านบทบาทที่สมดุล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันหน่วยงาน องค์การ หรือสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญของกระบวนการในการทำงานในลักษณะของทีมงาน เพื่อสร้างความร่วมมือ ร่วมใจ ในการทุ่มเทแรงกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545, หน้า 55) ได้ทำการวิจัย เรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยค้นพบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับการวิจัยของศรีศักดิ์ ศูนย์โศรก (2550, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรต่างให้ความสำคัญของเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ศรณรินทร์ (2546, หน้า 84) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทรรศนะของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ทรรศนะต่อการสร้างทีมงานด้วยความชัดเจนของเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของไมตรี งามวงษ์วาน (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มณีนุช เข็มลาย (2555, หน้า 80) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การอยู่ร่วมกันในสถานศึกษาอย่างมีความสุข ต้องเริ่มจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งส่งผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษาที่ส่งเสริมกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี วีระวัฒน์โสภณ (2547, หน้า 99) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันได้พัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาที่เกิดขึ้น โดยการให้การสนับสนุนบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของ

ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ราตรี วีระวัฒน์โสภณ (2547, หน้า 97) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาวะผู้นำร่วม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การติดต่อสื่อสารที่ดีและมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อการรู้ของบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและดำเนินการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายและทิศทางไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารที่ดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีศักดิ์ ศูนย์โศรก (2550, หน้า 85) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการสร้างทีมงานผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสื่อสารที่ดีอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสื่อสารที่เปิดเผย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านบทบาทที่สมดุล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การพิจารณาถึงบทบาทของผู้รับผิดชอบในงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสมนั้น ย่อมเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถตามที่ถนัดออกมา เพื่อให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ศรณรินทร์ (2546, หน้า 82) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทรรศนะของผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ด้านบทบาทที่สมดุล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไมตรี งามวงษ์วาน (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบทบาทที่สมดุล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 88) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการในการตรวจสอบเป็นสิ่งที่ซับซ้อน ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะ

เพื่อให้บุคลากรเกิดการยอมรับการตรวจสอบ และกระบวนการในการพิจารณา วางแผนวิธีในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545, หน้า 55) ได้ทำการวิจัย เรื่องการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยค้นพบว่า ด้านการตรวจสอบผลการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 89) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า

2.1 ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การสื่อสาร บทบาทที่สมดุล และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่างจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทำงานร่วมกันในหลายๆฝ่าย ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงานกับทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ จึงตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้แล้วในการที่จะทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้ที่อยู่ในทีมงานจะต้องมีแนวคิดตรงกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกัน และต่อการทำงานไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใด การทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร บทบาทที่สมดุล และการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีรูปแบบการทำงานที่บุคลากรที่มีเพศที่แตกต่างกัน สามารถปฏิบัติงานได้ และผ่านการพิจารณาอย่างเหมาะสม ทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ สุพิชฌาย์ เจริญรักษ์ (2545, หน้า 55) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามการรับรู้ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ และภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร บทบาทที่สมดุลและการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูในปัจจุบันมีความกระตือรือร้นในการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนา จึงทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นจึงทำให้วุฒิการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและครูไม่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา มังวอ (2547, หน้า 66) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า วุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านภาวะผู้นำ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และบทบาทที่สมดุล ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานในสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อทำหน้าที่ในการแนะนำงานต่าง ๆ ให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิตยา ฮวบหิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรในหน่วยงานการศึกษาที่รับผิดชอบเหมือนกันทุกแห่ง ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบอย่างสุดความสามารถจนสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุตรี จารุโรจน์ (2550, หน้า 110) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในองค์การที่สำคัญ ได้แก่ 1) การรับนโยบายจากองค์การหรือหน่วยงานต้นสังกัด 2) การกำหนดเป้าหมาย แนวทางและขั้นตอนดำเนินงาน 3) การมอบหมายงานให้แก่สมาชิก 4) การสร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรงและการให้กำลังใจแก่สมาชิก 5) การอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ ชี้นำ สอนแนะและแก้ปัญหาต่างๆแก่สมาชิก และ 6) การประเมินผลการดำเนินงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ฮวบหิน (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า เขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ด้านบทบาทที่สมดุล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์ ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า รูปแบบการดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่ในคุณภาพของทีมงาน ผลมาจากการปฏิรูปการศึกษาที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ใช้หลักการบริหารงานโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหาร รวมไปถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารหันมาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการบริหารงาน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม และให้ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคลากรในสถานศึกษาทั้งขนาดใหญ่และเล็กมีการพัฒนาความสัมพันธ์ของการทำงานร่วมกัน ภายในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน ทุกคนมีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไวอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน บุคลากรจึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประยูร ธรรมสิทธิเวท (2544, หน้า 78) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างทีมงานที่เป็นจริงและคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านความชัดเจนของวัตถุประสงค์ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ วัตถุประสงค์มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เข้าใจได้ง่าย สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการร่วมกันวางแผนการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาให้เกิดความชัดเจน และให้บุคลากรทุกคนเข้าใจถึงเป้าหมายที่ต้องการ มีการทำปฏิทินปฏิบัติงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีการจัดกิจกรรมให้กำลังใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและทุกคนได้รับเท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ควรเริ่มดำเนินงานสร้างจิตสำนึกที่ดีแก่บุคลากร ให้ประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดการยอมรับ มีการให้กำลังใจแก่บุคลากรที่ประสบปัญหาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานให้เป็นไปในแนวทางที่ดี ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สิ่งที่ได้รับตามมาคือความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในองค์การ

1.3 ด้านภาวะผู้นำ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีผู้บริหารใช้หลักการและเหตุผลในการตัดสินใจดำเนินงาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาตนเองทางด้านบุคลิกภาพ การวางตัว เพื่อให้เกิดการยอมรับและได้รับความศรัทธา มีการจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีแนวทางในการทำงานของตน และกระจายอำนาจแก่ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้นำ เพื่อให้ผลการดำเนินงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.4 การสื่อสาร พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีการใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารให้ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีความเหมาะสม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกตนเองให้มีทัศนคติที่ดี ในการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในทางบวกแก่บุคลากร มีการสื่อสารด้วยระบบสารสนเทศที่ทันสมัย มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา เข้าใจได้ง่าย ไม่คลุมเครือ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกัน

1.5 ด้านบทบาทที่สมดุล พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีการคาดการณ์กำลังคนในองค์การเพื่อเตรียมความพร้อมในอนาคต ดังนั้น ในการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งหรือปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาจากความรู้

ความสามารถและความรับผิดชอบ และมีคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผลการดำเนินงานออกมามีประสิทธิภาพมากที่สุด

1.6 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยระดับสุดท้าย คือ มีการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบที่ได้มาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของบุคลากร ดังนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการทบทวนผลงานอย่างสม่ำเสมอ มีการนำข้อมูลที่เป็นปัญหา และอุปสรรคของสถานศึกษามาวิเคราะห์ สรุปผลตามความจริงแล้วแจ้งทุกฝ่ายทราบ และยอมรับผลการประเมินในการปฏิบัติงานและนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัญหาในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี