

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้กำหนดสมมติฐานไว้ว่าโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สำหรับการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดเป็น 3 ระยะ ดังนี้ คือ ระยะที่ 1) การสร้างกรอบแนวคิดและร่างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะที่ 2) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ระยะที่ 3) การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 466,124 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Yamane (1973 : 1088) โดยกำหนดช่วงความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (e) เท่ากับ 0.5 และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 1 ฉบับ เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 73 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบบลิเคอร์ท 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการประเมินความเที่ยงตรงของตัวบ่งชี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การสร้างสเกลองค์ประกอบย่อยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory factor analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second-order confirmatory factor analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ได้ตัวบ่งชี้ จำนวน 73 ตัวบ่งชี้ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวบ่งชี้ดังกล่าวมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 -1.00 ซึ่งถือว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha co-efficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .884 จากนั้นนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณา จึงได้ตัวบ่งชี้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 73 ตัวบ่งชี้

2. สรุปผลการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้ ทั้ง 73

ตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวบ่งชี้ที่สำคัญ จำแนกตามแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ช่วยเจรจาต่อรองให้สำเร็จ เพื่อเกิดกำลังใจในการทำงานแก่ผู้อื่น ($\bar{X} = 4.80$; S.D. = .426) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ให้แก่ผู้อื่นตามกำลังสติปัญญาของตน ($\bar{X} = 4.70$; S.D. = .466) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ สามารถถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารให้คนอื่นเข้าใจตรงกัน ($\bar{X} = 4.46$; S.D. = .513) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์

2.2 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความสำเร็จของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.70$; S.D. = .491) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา มี 2 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ร่วมกันตรวจสอบควบคุมขั้นตอนการปฏิบัติอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.65$; S.D. = .477) และยอมรับในการตัดสินใจร่วมกัน ($\bar{X} = 4.65$; S.D. = .478) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ กระตุ้นซึ่งกันและกันเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.42$; S.D. = .509) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีค่าความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

2.3 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน ด้านการมีภาวะผู้นำ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทำงานโดยให้เหมาะกับสุขภาพ
 กายและสุขภาพจิตที่ดีของแต่ละคน ($\bar{X} = 4.62$; S.D. = .485) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
 ที่สุด รองลงมา คือ มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.60$; S.D. = .490)
 ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ มีความคล่องตัวในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิคและ
 เครื่องมือได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.46$; S.D. = .542) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัว
 มีค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้
 เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ

2.4 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร่วมดำเนินการขอความช่วยเหลือ
 จากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเดียวกัน ($\bar{X} = 4.70$; S.D. = .478) และมีการร่วมกันกำหนด
 ปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.70$; S.D. = .499) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา
 มีตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ ยินดียอมรับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเท่าเทียมกัน
 ($\bar{X} = 4.65$; S.D. = .493) มีการกำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ที่ใช้ตัดสินร่วมกัน ($\bar{X} = 4.65$; S.D. =
 .507) และแบ่งความรับผิดชอบในการประมวลผล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล ($\bar{X} = 4.65$; S.D. =
 .523) ส่วนตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ ร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์และ
 แรงงานตามกำลังศรัทธา ($\bar{X} = 4.45$; S.D. = .512) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็
 มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมี
 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็น
 ตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม

2.5 ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
 ชั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน พบว่า ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่ปฏิบัติงานที่กระทบ
 ต่อการปฏิบัติงานของคนอื่น ($\bar{X} = 4.75$; S.D. = .434) โดยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
 รองลงมา คือ ร่วมกันบอกข้อดีข้อเสียในการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.64$; S.D. = .482) ส่วนตัวบ่งชี้
 ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด คือ แสดงมารยาทได้ถูกต้องเหมาะสมตามกาลเทศะอย่างสม่ำเสมอ
 ($\bar{X} = 4.50$; S.D. = .500) ซึ่งแม้ว่าจะมีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมต่ำสุด แต่ก็มีความเหมาะสมอยู่ใน
 ระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน นั้นแสดงให้เห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวมีค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 และระดับความเหมาะสมผ่านเกณฑ์ ถือได้ว่าทุกตัวบ่งชี้เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญขององค์ประกอบด้าน
 ความรับผิดชอบร่วมกัน

3. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การ
 ทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงาน
 เป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงาน
 ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ โดยมีการทดสอบ
 ตาม ลำดับดังนี้ คือ 1) การทดสอบโมเดลในระดับตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบย่อยที่พัฒนาขึ้นกับ

ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบย่อยของแต่ละองค์ประกอบหลัก และ 3) การทดสอบโมเดลในระดับองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ซึ่งก่อนที่จะทำการวิเคราะห์ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวบ่งชี้ ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันของตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกค่า ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโมเดลมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก ประกอบด้วย โมเดลการมีปฏิสัมพันธ์ โมเดลการมีเป้าหมายเดียวกัน โมเดลการมีภาวะผู้นำ โมเดลการมีส่วนร่วม และโมเดลความรับผิดชอบร่วมกัน และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกของแต่ละองค์ประกอบย่อย ทั้ง 5 โมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก นอกจากนี้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้มีค่าเป็นบวก ซึ่งเกินเกณฑ์ที่กำหนด คือ .03 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า

3.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองจากตัวบ่งชี้ใหม่ 73 ตัวบ่งชี้ ซึ่งได้จากสเกลองค์ประกอบที่สร้างขึ้น และองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ (IN) การมีเป้าหมายเดียวกัน (PP) การมีภาวะผู้นำ (LD) การมีส่วนร่วม (PT) และความรับผิดชอบร่วมกัน (RP) มาวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันอันดับที่สองเพียงครั้งเดียว และก่อนทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยทั้ง 17 องค์ประกอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) ทุกองค์ประกอบ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยทั้ง 17 องค์ประกอบ มีความเหมาะสมดีมากที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ดังนี้

3.2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก พบว่า โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมากและมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองต่อไป

3.2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า ทุกองค์ประกอบของตัวบ่งชี้รวมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า โดยตัวบ่งชี้รวมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกิดจากองค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำ เป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบด้วยกัน และองค์ประกอบหลักองค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า โมเดลการวิจัยที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 73 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน องค์ประกอบหลักด้านการมี

ภาวะผู้นำ องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม และองค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน องค์ประกอบทั้งหมดนี้สามารถใช้วัดการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครั้งนี้ มีประเด็นในการอภิปรายผล 2 ประเด็น คือ 1) การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในการอภิปรายผลประเด็นการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอโดยแยกออกเป็น 2 ประเด็นย่อย ดังนี้ 1.1) ผลค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 1.2) ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้รวมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.1 ผลค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมีจำนวน 18 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.46 ถึง 4.80 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ช่วยเจรจาต่อรองให้สำเร็จเพื่อเกิดกำลังใจในการทำงานแก่ผู้อื่น ซึ่งผลการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้การช่วยเจรจาต่อรองให้สำเร็จเพื่อเกิดกำลังใจในการทำงานแก่ผู้อื่นเป็นอันดับแรกนั้น อาจเนื่องมาจากการมองเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่ต้องทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกต้องเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Fran Rees, 1976 : 18 ; Anderson, 1984 : 578) นอกจากนี้ก็อาจเนื่องมาจากความเข้าใจที่ว่างานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จะต้องอาศัยความร่วมมือและการมีความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม (พยอม วงศ์สารศรี, 2542 : 277) ดังนั้นการช่วยเจรจาต่อรองให้สำเร็จเพื่อเกิดกำลังใจในการทำงานแก่ผู้อื่น จึงเป็นการช่วยเหลือและการให้กำลังใจกันของสมาชิกในทีมงานในรูปแบบของความเอื้อเฟื้อทางวาจา กล่าวคือ เป็นการช่วยเหลือให้คำแนะนำ ช่วยเจรจา เป็นธุระให้สำเร็จประโยชน์เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ผู้อื่น และช่วยพูดปลอบใจเมื่อเพื่อนฝูงได้รับความลำบากเดือดร้อน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517 : 187-188) ซึ่งสอดคล้องกับทัศนีย์ เหมะธูลิน (2533 : 67-70) ที่กล่าวถึงรูปแบบของความเอื้อเฟื้อและลักษณะพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือทางวาจาไว้ว่าเป็นการให้ความช่วยเหลือให้คำแนะนำทั้งทางโลกทางธรรม ช่วยเจรจาเอาเป็นธุระให้สำเร็จประโยชน์เช่นเดียวกับ Spitzmuller และคณะ (2008 : 110) ที่กล่าว

ว่า พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีมีพื้นฐานมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมกลุ่มผู้อื่น และมีแรงจูงใจที่จะเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นหากภาระงาน (Task characteristic) ที่มีการพึ่งพากันน้อยย่อมทำให้โอกาสในการแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ตื้นเขินตามไปด้วย ดังนั้นการช่วยเจรจาต่อรองให้สำเร็จเพื่อเกิดกำลังใจในการทำงานแก่ผู้อื่น จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งมีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.42 ถึง 4.70 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งผลการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของโรงเรียนนั้น อาจเนื่องมาจากความสำเร็จของโรงเรียนนั้น ถือเป็นเป้าหมายหลักที่มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจ และการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา แต่ในทางตรงกันข้ามก็มิได้หมายความว่า การตั้งเป้าหมายทุกอย่างจะเป็นเครื่องประกันว่าจะเกิดแรงจูงใจสูง เพราะเป้าหมายที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้นจะต้องมีลักษณะเป็นที่ยอมรับของบุคคลแต่ละบุคคลรู้สึก (Acceptance) (Locke and Latham, 1990 : 111-119) ดังนั้นในการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จจึงจะต้องมีการศึกษาความเป็นไปได้ไว้ว่า โครงการ แผนงาน แนวปฏิบัติต่าง ๆ มีความเหมาะสมต่อการนำไปปฏิบัติได้จริงอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมทั้งการศึกษาและพัฒนาโครงการให้มีคุณภาพการศึกษา ลู่ทางและวิธีดำเนินการที่จะนำแผนงานโครงการไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงศึกษาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำแผนงาน หรือโครงการเหล่านั้นไปใช้ว่าจะดำเนินการด้วยวิธีการอย่างไรจึงจะทำให้ได้ผลลัพธ์ที่เหมาะสมและดีที่สุด นั่นก็หมายถึงการพัฒนาและปรับปรุงให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ และเกิดผลลัพธ์อย่างคุ้มค่ามากที่สุด (สุรศักดิ์ นานานุกูล . 2539 : 76-81) ดังนั้นตัวบ่งชี้ปรับปรุงการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของโรงเรียน จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.3 ด้านการมีภาวะผู้นำ พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีภาวะผู้นำ ซึ่งมีจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.46 ถึง 4.62 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ทำงานโดยให้เหมาะกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของแต่ละคน ซึ่งผลการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันดังกล่าว แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ทำงานโดยให้เหมาะกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของแต่ละคนนั้น อาจเนื่องมาจากครูที่ตอบแบบสอบถามได้มองภาวะผู้นำว่าเป็นเรื่องของศิลปะของการใช้อิทธิพล หรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของกลุ่ม (Koontz and Wehrich, 1988 : 437) กล่าวคือ การมีภาวะผู้นำของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นจะต้องมีความเข้าใจอารมณ์และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity of others and Empathy) สามารถเข้าใจรู้อใจและสนใจสมาชิกภายในองค์การให้ทำหน้าที่ของแต่ละคนอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ ดังนั้น

ตัวบ่งชี้ทำงานโดยให้เหมาะกับสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีของแต่ละคน จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบด้านการมีภาวะผู้นำ ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.4 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมีจำนวน 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.46 ถึง 4.70 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม สูงสุดมี 2 ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ร่วมดำเนินการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเดียวกัน และมีการร่วมกันกำหนดปัญหาในการทำงาน ซึ่งผลการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของเครือข่าย และการรับทราบปัญหาร่วมกัน นั่นก็เพราะว่าการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์กร ความรู้สึกผูกพันหรือเกี่ยวข้อง หากมีการตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันแล้ว จะเป็นผลให้เกิดข้อผูกมัดหรือผูกพันสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน (สัมฤทธิ์ การเพ็ญ. 2545 : 9) โดยในการดำเนินการนั้นมีลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยมีการแก้ปัญหาการร่วมกันและมีการกำหนดแผนงานใหม่ ๆ เพื่อสร้างความยั่งยืนในความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายที่เข้าร่วม (สุชาติ จักรพิสุทธ์. 2549 : 130) ดังนั้นตัวบ่งชี้ร่วมดำเนินการขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่เป็นเครือข่ายเดียวกัน และมีการร่วมกันกำหนดปัญหาในการทำงาน จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วม ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1.5 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีจำนวน 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ระหว่าง 4.50 ถึง 4.75 โดยตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมสูงสุด คือ ไม่ปฏิบัติงานที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของคนอื่น ซึ่งผลการแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ไม่ปฏิบัติงานที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของคนอื่นอาจเนื่องมาจากความเข้าใจว่าคนทุกคนในสังคมมีความปรารถนาที่จะได้รับความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในตนเองและต้องการได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่นในความสำเร็จของตนด้วย ถ้าความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จะทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในตนเองรู้สึกกว่าตนเองมีค่า มีความสามารถและมีประโยชน์ต่อสังคม แต่ถ้าความต้องการนี้ถูกขัดขวางจะทำให้เกิดความรู้สึกมีปมด้อย หรือเสียความภาคภูมิใจในตนเอง (Maslow. 1954 : 411) ดังนั้นในการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบจึงต้องพยายามทำงานของตนให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยไม่ละเมิดสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น ดังนั้นตัวบ่งชี้ไม่ปฏิบัติ งานที่กระทบต่อการปฏิบัติงานของคนอื่น จึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้รวมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้รวมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าโมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นนั้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ดีมาก และมีนัยทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก คือ องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน องค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม และองค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัยรวม ทั้งสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องประกอบด้วย 1) เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม (Team goals and Objectives) กล่าวคือ สมาชิกในทีมจะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน 2) มีภาวะผู้นำ (leadership) 3) มีความสัมพันธ์ในทีม (Team relationship) ซึ่งเป็นการสร้างการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในทีมงานของแต่ละบุคคล 4) มีบทบาทและความรับผิดชอบของทีม (Team roles and Responsibilities) ซึ่งหมายถึงการมีความรับผิดชอบร่วมกันในการทำงานเป็นทีมตามบทบาทหน้าที่ และ 5) มีความร่วมมือ (Coordination) หรือการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม (Nurhidayah Azmy. 2012 : 145 ; Salas et al. 2005 : 555-599 ; O'Neil, Chung & Brown (1997 : 411-413) นอกจากนี้ก็ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่มีชื่อว่า Hawthome studies ของ Mayo (1933 ; quoted in Dyer. 1977 : 118) ซึ่งพบว่าปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จของการเพิ่มผลผลิตในการประกอบการ คือ การสร้างความรู้สึกที่เป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มพนักงาน การได้รับการสนับสนุนและความรักความสามัคคีกัน นอกจากนี้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานรวมถึงพฤติกรรมของผู้นำล้วนส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของพนักงาน ทั้งนี้หากมองในภาพรวมของการดำเนินงานหรือการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานในทุก ๆ องค์การทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่ การทำงานเป็นทีมจึงเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ได้รับความสนใจนำมาใช้อย่างแพร่หลายทั้งในองค์การภาครัฐและเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์การไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียวต้องอาศัยความร่วมมือและการมีความสัมพันธ์ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม (พะยอม วงศ์สารศรี. 2542 : 277) ความร่วมมือของทุกคนที่อยู่ในทีมงานเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จที่เกิดขึ้น (พนิดา รัตน์ไพโรจน์. 2542 : 27) ดังเช่นผลการศึกษาของ Nahavandi and Aranda (1994 : 219) ที่พบว่า การใช้ทีมงานทำงานขององค์การในอเมริกาและประเทศอื่น ๆ ทำให้องค์การต่าง ๆ มองเห็นความสำคัญของทีมงานทำให้มีโครงสร้างอย่างเป็นทางการเพื่อร่วมกันตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ในปัจจุบันได้มีกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่อยู่ในมิติของการพัฒนาทีมงาน เช่น QC.,T.Q.C./T.Q.M. (Total quality management) T.P.M. (Total productive maintenance) ISO 9000/14000 และ Q.S. 9000 ซึ่งทั้งหมดล้วนมีพื้นฐานมาจากการทำกิจกรรมกลุ่มหรือทีมงานนั่นเอง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นสูตรสำเร็จของการปรับปรุงผลผลิตและการบริการ โดยเน้นการสร้างหรือการพัฒนาทีมงานให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด ดังนั้น องค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้ง 5 องค์ประกอบ จึงเป็นตัวบ่งชี้รวมของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวบ่งชี้รวมของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทุกค่า โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ องค์กรประกอบย่อยด้านการรับผลประโยชน์ และองค์กรประกอบย่อยด้านการประเมินผล ซึ่งอยู่ในองค์กรประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในการทำงานร่วมกันของครูในการพัฒนาสถานศึกษาหรือการจัดการศึกษา โดยการมีส่วนร่วมนั้นเป็นกระบวนการของการพัฒนาโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุด เช่น การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผนตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามและประเมินผลรวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากดำเนินการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค (Cohen and Uphoff, 1981 : 6) หากพิจารณาจากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าทั้งสององค์ประกอบนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานเป็นทีม ดังที่ Cohen & Uphoff (1977 : 129 - 134) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) ถือเป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานตามแผนหรือโครงการที่กำหนดไว้ โดยสมาชิกในทีมต้องรู้สึกเสมอว่าจะทำประโยชน์ได้ด้วยวิธีใด เช่น การให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารและประสานงาน ตลอดจนการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น ซึ่งการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Participation in benefits) นั้นนอกจากจะคำนึงถึงความสำคัญของผลประโยชน์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้วยังต้องคำนึงถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในทีมด้วย ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นอาจเป็นทั้งในทางบวกและผลประโยชน์ในทางลบ ซึ่งอาจส่งผลทั้งในลักษณะที่เป็นคุณและเป็นโทษต่อสมาชิกต่อทีมและต่อองค์การ และสำหรับการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in evaluation) นั้น เป็นการเข้าร่วมในการติดตามประเมินผลเพื่อไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ซึ่งจะต้องคำนึงถึงมุมมอง (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ของสมาชิกด้วย เพราะเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทุกคนในทีมได้

2. ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สร้างและพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การดำเนินการในขั้นตอนนี้ เป็นการทดสอบยืนยันตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญของการวิจัยในครั้งนี้ ก่อนการดำเนินการทดสอบผู้วิจัยได้ดำเนินการหาคุณภาพเครื่องมือโดยการหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของตัวบ่งชี้ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence : IOC) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha co-efficient) ปรากฏว่ามีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยภาพรวมมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .884 ซึ่งถือว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัว มีค่าความสอดคล้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

จากการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 73 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้นสามารถเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ที่พบว่า ตัวบ่งชี้ 73 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบ (Factor loading) เกิน .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าเป็นตัวบ่งชี้ องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) (สุภมาส อังคุโชติ และคณะ. 2549 : 182 ; อ้างอิงมาจาก โกศิษฐ์ เพลรินทร์. 2552 : 250)

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวิเคราะห์ องค์ประกอบ เชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ค่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานขององค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ มีค่าเป็นบวก และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า โดยองค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำมีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบมาตรฐาน มากที่สุด รองลงมา คือ องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน และ องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำเป็นอันดับแรก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในยุคปัจจุบันถือว่าภาวะผู้นำนั้นเกี่ยวข้องกับเรื่องความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (Change) เป็นเรื่องของการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation / Persuasion) การใช้อำนาจ (Power) และอิทธิพล (Influence) ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทาง (Direction) คอย ช่วยให้ทุกคนในองค์กรมั่นใจว่าสามารถเดินทางไปสู่จุดหมายที่ต้องการแน่นอน ถูกทิศทาง หรือการทำ ในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผล ดี (Doing the right things) (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน. 2557 : 1) และยังเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal aspect) ด้วย ซึ่งหาก พิจารณาแล้วจะเห็นว่า มีลักษณะพื้นฐานที่คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำทีม แต่เมื่อศึกษารายละเอียดจึง พบว่ามีความแตกต่างในลักษณะที่เป็นบทบาทของผู้นำ คือ ถ้าเป็นภาวะผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จะมีความชัดเจนในสายงานการบังคับบัญชา หรือการมอบอำนาจ การใช้อำนาจ การใช้อิทธิพลที่มีต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน แต่ในลักษณะของความเป็นผู้นำทีมหรือภาวะผู้นำทีม สมาชิกของกลุ่ม หรือของทีมงานสามารถที่จะแสดงบทบาทของความเป็นผู้นำได้ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หรือ องค์ประกอบอื่นในขณะนั้น แต่ปัญหาที่ตามมา คือ เมื่อมีทีมงานที่ดีแล้วเราจะหาผู้นำทีมงานที่มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งได้อย่างไรเพราะผู้นำทีม คือ ผู้มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน แนะนำ และ อำนาจการเพื่อให้เกิดการทำงานที่มีรูปแบบของทีม การทำงานเป็นทีมจะต้องเกิดขึ้นในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลและระดับสูง กนกอร สมปราชญ์ (2546 : 342) แต่อย่างไรก็ตามนักวิชาการ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมว่า สมาชิกทุกคนในทีมสามารถที่จะนำและสามารถใช้ อิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์ประกอบต่าง ๆ ของทีมเป็นอันดับหนึ่งอันเดียวกันได้ด้วยความราบรื่นจน สามารถสร้างพลังขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนเดินไปพร้อม ๆ กัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดที่กำหนดเอาไว้ ร่วมกัน คือ ความสำเร็จขององค์การ (Harris. 1985 : 97 ; Peterson. 1991 : 213 ; Katzenbach and Smith. 1993 : 182) ดังนั้นการมีภาวะผู้นำจึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุดเป็น อันดับแรกของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการอภิปรายผลดังกล่าวข้างต้นนั้น แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักที่สำคัญและมี อิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นอันดับแรก คือ องค์ประกอบหลัก

ด้านการมีภาวะผู้นำ โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .98 นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักเกินกว่า .30 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกันและองค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากัน คือ .91 องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .88 และองค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ .79 ตามลำดับ ดังนั้นจึงถือได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ มีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูงด้วย ทั้งนี้จากการพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบหลัก และค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน จะเห็นได้ว่าไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่าเฉลี่ยความเหมาะสมขององค์ประกอบนั้น หมายถึง ค่าคะแนนที่เป็นความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อตัวบ่งชี้ นั้น ๆ ว่ามีความเหมาะสมในการเป็นตัวบ่งชี้มากน้อยเพียงใด ส่วนค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือตัวบ่งชี้กับองค์ประกอบหรือการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านต่าง ๆ ดังนั้นเมื่อต้องการทราบค่าตัวบ่งชี้ใดมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากน้อยเพียงใด จึงต้องพิจารณาที่ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาน้ำหนักตัวบ่งชี้ จะเห็นว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวบ่งชี้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ยืนยันได้ว่าองค์ประกอบหลักทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญและมีอิทธิพลหรือบ่งบอกถึงการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสูง เรียงลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย คือ องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน องค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม และองค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ตามลำดับ และถือได้ว่าเป็นรูปแบบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้จากการพัฒนาตัวบ่งชี้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าในการพัฒนาครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้มีอำนาจหน้าที่ควรนำไปใช้หรือประยุกต์ใช้ในหน่วยงานทางการศึกษา เช่น การพัฒนาสถานศึกษาด้วยการทำงานเป็นทีม หรืออาจใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินความสำเร็จด้านการทำงานเป็นทีมของครู และวางแผนเพื่อการดำเนินงานส่งเสริมประสิทธิผลของครูในการทำงานเป็นทีมให้มีมากยิ่งขึ้น

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะหลัก 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ได้รับการตรวจสอบด้วยกระบวนการทางการวิจัย ซึ่งเป็นโมเดลที่มีความเหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นครู ผู้บริหารสถาน

ศึกษา หรือผู้บริหารการศึกษา ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนางานด้านการศึกษาศึกษา สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู ส่งเสริมพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาให้มีการทำงานเป็นทีม การพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น หรืออาจนำไปกำหนดเป็นอัตลักษณ์ (Identity) ของสถานศึกษาในด้านการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป นอกจากนี้ในส่วนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาก็สามารถนำองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ไปใช้ในการพัฒนาทีมงานคุณภาพด้านการส่งเสริมการจัดการศึกษา ตามบริบทและสถานการณ์ที่เหมาะสม โดยเรียงตามลำดับความสำคัญตามน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ดังนี้ องค์ประกอบหลักด้านการมีภาวะผู้นำ องค์ประกอบหลักด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน องค์ประกอบหลักด้านการมีส่วนร่วม องค์ประกอบหลักด้านความรับผิดชอบร่วมกัน และองค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องใด ๆ

สามารถใช้กระบวนการเช่นเดียวกันกับงานวิจัยนี้ กล่าวคือ กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ นิยามตัวบ่งชี้ รวบรวมข้อมูล สร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ ตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และวิเคราะห์ตามบริบทที่ต้องการศึกษาและนำเสนอรายงานการใช้วิธีการทดสอบเพื่อยืนยันทางสถิติ จะได้ตัวบ่งชี้ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้สามารถนำข้อมูลสารสนเทศดังกล่าวนี้ไปใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินความสำเร็จด้านการดำเนินงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้มีเครื่องมือวัดการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมสำหรับครูในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณและติดตามผลการนำตัวบ่งชี้ที่ได้ไปใช้ในการประเมินการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนากการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป