

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 212 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี, กลุ่มนโยบายและแผน, 2559) จำนวน 2,218 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 500 คน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามรูปแบบของ Likert's Scale มีข้อความถามรวมทั้งสิ้น จำนวน 70 ข้อ

สมมติฐานการวิจัย คือ โมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และระยะที่ 2 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติอ้างอิงโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมลิสเรล

(Lisrel for Windows)

## สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ตามลำดับ ต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย 70 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ การมีเป้าหมายเดียวกัน จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ การติดต่อสื่อสาร จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ ความไว้วางใจ จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ และการมีปฏิสัมพันธ์ จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ประกอบหลัก ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการวางแผน และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งมี จำนวน 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.2 องค์ประกอบหลัก ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความท้าทายของเป้าหมาย ความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งมี จำนวน 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.3 องค์ประกอบหลัก ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้รับสาร ช่องทางการสื่อสาร ข่าวสาร ปฏิกริยาตอบกลับของผู้รับสาร และผู้ส่งสาร เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมี จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.4 องค์ประกอบหลัก ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 4 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความซื่อสัตย์ ความเมตตากรุณา ความรู้ความสามารถ และการเปิดเผยความจริงใจ เมื่อพิจารณาภาพรวมองค์ประกอบหลัก ด้านความไว้วางใจ ซึ่งมี จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

1.5 องค์ประกอบหลัก ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2 องค์ประกอบย่อย โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร และความสามารถในการจูงใจ เมื่อพิจารณาภาพรวม องค์ประกอบหลักด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งมี จำนวน 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้การทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ กับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมี ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square :  $\chi^2$ ) มีค่าเท่ากับ 76.55 ไม่มีนัยสำคัญ ค่า df เท่ากับ 77 เมื่อพิจารณา ค่า  $\chi^2/df$  มีค่าเท่ากับ 0.9941 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ คือ ต่ำกว่า 2 นอกจากนี้ ยังพบว่า ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.96 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.000 และค่าดัชนีที่แสดงขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับ (CN) เท่ากับ 693.91 (Chi-square = 76.55 df = 77 ค่า P = 0.49307 ค่า GFI = 0.98 ค่า AGFI = 0.96 ค่า RMSEA = 0.000 CN = 693.91) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบของทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีค่าระหว่าง 0.55–0.81 จึงสรุปว่า ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความเหมาะสม

## อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ดังต่อไปนี้

1. ผลการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬพบว่าตัวบ่งชี้ทุกตัวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าเฉลี่ยผ่านเกณฑ์ คือค่าเฉลี่ยเท่ากับหรือมากกว่า 3.00 เพื่อคัดสรรกำหนดไว้ในโมเดล ความสัมพันธ์โครงสร้างแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน การติดต่อสื่อสาร ความไว้วางใจ และการมีปฏิสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิด หลักการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม รวมถึงผู้วิจัยได้ดำเนินการหลายขั้นตอนเพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับการทำงาน

เป็นทีม โดยได้ดำเนินการนำข้อมูลมาร่างตัวบ่งชี้สร้างแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ถึงผู้เชี่ยวชาญ เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยวิเคราะห์ หาความตรง เชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดย ทุกตัวมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60–1.00 แล้วผู้วิจัยทำแบบสอบถามถึงครูเพื่อวิเคราะห์หา ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งปรากฏว่าแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.978 จึงถือว่า ตัวบ่งชี้ใช้ได้ทุกตัวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารวี เจริญยศ (2555); สุเทพ ปาลสาร (2555) และจารุภัทร บุญส่ง (2556) ที่พัฒนาตัวบ่งชี้ตามขั้นตอนดังกล่าว จนได้ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกับงานวิจัย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ ตามขั้นตอนของ นางลักษณ วิรัชชัย, ศศิมาศ ณ วิเชียร และพิสมัย อรทัย (2551, หน้า 27–31) ที่ได้ดำเนินการพัฒนาตัวบ่งชี้ 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาตัวบ่งชี้ การนิยามตัวบ่งชี้ การรวบรวมข้อมูล การสร้างตัวบ่งชี้ การตรวจสอบคุณภาพตัวบ่งชี้ และการนำเสนอรายงาน

2. ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบหลักของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ทั้ง 5 องค์ประกอบ คือ 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การติดต่อสื่อสาร 4) ความไว้วางใจ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและ สมมติฐานการวิจัย ดังนั้น องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ทั้ง 5 องค์ประกอบหลักจึงประกอบด้วยตัวบ่งชี้รวมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของตัวบ่งชี้ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ พบว่า ทั้ง 5 องค์ประกอบ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ได้เนื่องจากเป็น

องค์ประกอบที่มีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง โดยการมีเป้าหมายเดียวกัน (GOA) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.94 การมีส่วนร่วม (PAR) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.84 การติดต่อสื่อสาร (COM) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.83 ความไว้วางใจ (TRU) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.66 และการมีปฏิสัมพันธ์ (INT) มีน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.57 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การมีเป้าหมายเดียวกันเป็น สิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชีระ ไชยสิทธิ์ (2555) กล่าวว่า การทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นงานใดๆ ก็ตาม สมาชิกในทีมที่จะต้องปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของงานที่วางไว้ เพราะทีมงานที่ดีจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และแนวทาง การดำเนินงานที่ชัดเจน โดยพยายามลดช่องว่างระหว่างวัตถุประสงค์ ของทีมกับ วัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลให้มีช่องว่างน้อยที่สุด เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ ต้องการ โดยยึดหลักที่ว่าสมาชิกทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้มากที่สุด ใน ขณะเดียวกันก็รักษาวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย นอกจากนี้ จารุวรรณ สะอาดละออง (2556) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีทิศทางการทำงานเพื่อให้ บรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี ธรรมนิยม (2558) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงาน ที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและ สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวม มากกว่าส่วนตนและเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัด เฉพาะเจาะจง มีความเป็น อันหนึ่งอันเดียวกันจะช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา นอกจากนี้ วรรัตน์ เทพมะที (2558) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนใน สถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็น แนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ครูทุกคนนำ แผนปฏิบัติการลงไปสู่การปฏิบัติโดยมีโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้นำไปทำงาน ร่วมกันทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ขัดแย้งกัน ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้ง

ไพวัล ไชยทองศรี (2558) ที่ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของโรงเรียน ถือเป็นเป้าหมายหลักที่มีผลทางบวกต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา

## 2.2 ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้ง 5 องค์ประกอบหลัก 20 องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ 70 ตัวบ่งชี้ ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนั้น จึงสามารถเป็นตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันตัวบ่งชี้ที่พบว่าตัวบ่งชี้ทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เป็นตัวบ่งชี้องค์ประกอบย่อยที่สามารถวัดองค์ประกอบหลักได้ เนื่องจากตัวแปรมีความคลาดเคลื่อนน้อย โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ในส่วนของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) (สุภมาส อังคุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญญาณัฐมณ, 2551) มีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า ซึ่งมีข้ออภิปรายเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

### 2.2.1 องค์ประกอบหลัก การมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบไปด้วย

5 องค์ประกอบย่อย 20 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผลดังนี้

#### 2.2.2.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักการมีส่วนร่วม

ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (0.61) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (0.56) การมีส่วนร่วมในการวางแผน (0.52) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (0.50) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (0.63) ทั้งนี้เนื่องจาก การมีส่วนร่วมมีความสำคัญคือ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับผิดชอบ ทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ลดความขัดแย้งในการทำงานที่สำคัญทำให้งานสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว ผู้บริหารต้องให้ครูที่ทำงานในสถานศึกษาได้มีผลประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและเจ้าหน้าที่ในสถานศึกษา ซึ่ง ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมสมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่างๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมี

ส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจาหรือท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก ครูได้มีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญของปัญหา กำหนดแผนงานและโครงการ โดยตัดสินใจล่วงหน้าในการกำหนดทางเลือกของการดำเนินงานในอนาคตด้วยการใช้เหตุผล ซึ่ง วรรัตน์ เทพมะที (2558) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนในสถานศึกษามีการระดมสมอง ระดมกำลัง มีความสามัคคี มีการช่วยเหลือกัน ผู้บริหารสถานศึกษามีการแบ่งงานให้ครูตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน และเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคนปรึกษาหารือกัน มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ร่วมกันวางแผนและตัดสินใจ ร่วมกันในการทำงานจนประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน เพราะการตัดสินใจร่วมกันจะทำให้การทำงานของสถานศึกษาและครูทำงานเป็นทีมเดียวกันได้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนวล สินดี (2555) และสอดคล้องกับดอนเดโร (Dondero, 1993, p. 1647-A) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นฐาน ระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครู ประสิทธิภาพของโรงเรียนและความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัย พบว่า การจัดการโรงเรียนที่อาศัยโรงเรียนเป็นฐานมีการจัดการในโรงเรียนตามข้อเสนอแนะของครูผู้ร่วมงาน โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดกฎระเบียบในการปกครองตนเอง พบว่า ครูที่ได้รับความรับผิดชอบและให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันจะมีความสุข รอบคอบ โรงเรียนมี การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้การที่ครูได้มีโอกาสในการร่วมตัดสินใจ พบว่ามีความสัมพันธ์ในด้านบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมที่ได้ดำเนินการหรือปฏิบัติไปแล้ว โดยใช้หลักเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานที่หน่วยงานกำหนดไว้ เป็นเครื่องมือชี้วัดที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและประสิทธิภาพในระยะเวลาที่กำหนดไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรภา เพิ่มพูล (2552); วันเพ็ญ ทองคอนน้อย (2553); กิตติศักดิ์ สุรินทร์ (2556); ชลธิชา วิชาสิงห์ (2556); ชลายุทธ์ วิเศษภาค (2556); พัชรียาภรณ์ พิมพาเรือ (2556); ปราณอม จันทิมา (2557); พิชญานา ไช (2558); ไพวัล ไชยทองศรี (2558); Cohen และ Uphoff (1980)

2.2.2 องค์ประกอบหลัก การมีเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบย่อย 12 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

2.2.2.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลักการมีเป้าหมายเดียวกัน ผลการวิจัยพบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับ ค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ การยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน (0.57) การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย (0.54) ความท้าทายของเป้าหมาย (0.50) และความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย (0.45) ทั้งนี้เนื่องจาก การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นสิ่งที่ช่วยกำหนดทิศทางในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ครูมีการแสดงออกถึงการพิจารณาไตร่ตรองเป้าหมายอย่างรอบคอบ ยอมรับในเป้าหมายร่วมกัน ซึ่ง Shermon (2004) ได้กล่าวไว้ว่า การที่องค์กรทำให้บุคคลยอมรับในเป้าหมาย การปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายที่มีร่วมกัน การเพิ่มพูนความไว้วางใจ บุคลากรจะต้องมีความเชื่อว่าจะได้รับการโน้มน้าวให้เข้าร่วมในการประชุม หรือมีการกำหนดวัตถุประสงค์ไปในแนวทางเดียวกันนั้น บุคลากรจะต้องยอมรับในเป้าหมาย ความมุ่งมั่นที่มีต่อเป้าหมายอย่างจริงจัง จะทำให้บุคลากรสร้างความพยายามในการไปสู่จุดมุ่งหมายที่มีร่วมกัน ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนในการปฏิบัติงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์การ ซึ่ง มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน และพยายามทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหทัย ภูพะเนียด (2554) ที่กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี และรู้สึกกระตือรือร้นอยากที่จะทำงานให้สำเร็จ ครูมีพฤติกรรมการแสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ซึ่ง สมหทัย ภูพะเนียด (2554) ได้กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายและยากนั้น จะทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และเกิดแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะทำงานให้สำเร็จดังเป้าหมายที่กำหนดไว้ มากกว่าการตั้งเป้าหมายที่ไม่ท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lock and Latham (1990) ที่กล่าวว่า เป้าหมายที่ยากจะยิ่งทำให้ผลของการปฏิบัติงานดีขึ้น การชี้ชัดถึงการปฏิบัติงานที่ต้องทำ ทำให้เห็นถึงความชัดเจนของเป้าหมายและทิศทางในการทำงาน ให้รู้ว่าจะทำอะไรหรือรับผิดชอบนั้น มีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร ซึ่ง วรรัตน์ เทพมะที (2558) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนในสถานศึกษามีการกำหนดแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ



แผนพัฒนาการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ครูทุกคนนำแผนปฏิบัติราชการลงไปสู่ภาคปฏิบัติ โดยมีโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้นำไปทำงานร่วมกัน ทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่ขัดแย้งกัน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหทัย ภูพะเนียด (2554) ที่กล่าวไว้ว่า การตั้งเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจงนั้น จะชี้ชัดให้ทราบถึงรายละเอียดของงานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ จึงทำให้บุคลากรมีความเข้าใจ และทราบถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ทำ แต่ถ้าเป้าหมายที่ตั้งไว้ไม่เฉพาะเจาะจงและชัดเจน บุคลากรอาจทำงานผิดพลาดจากแผนที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bandura (1997); Locke และ Latham (1984) ที่กล่าวว่า การตั้งเป้าหมายที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ มีแรงกระตุ้นใน การแสดงพฤติกรรมต่างๆ ส่งผลต่อการรับรู้ความสามารถและความพึงพอใจในตนเอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพล พาสุนันท์ (2551); ธนิตา สมบูรณ์ (2553); พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม (2553); ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร (2554); สมหทัย ภูพะเนียด (2554); นาฏศิลป์ คชประเสริฐ (2557); ธีระนันท์ ยุทธนาการ (2558); ไพวัล ไชยทองศรี (2558); Locke และ Latham (1990)

2.2.3 องค์ประกอบหลัก การติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบย่อย 19 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

2.2.3.1 ค่าน้ำหนักขององค์หลักการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า ทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ ช่องทางการสื่อสาร (0.62) ข่าวสาร (0.60) ผู้รับสาร (0.54) ผู้ส่งสาร (0.49) และปฏิกิริยาตอบกลับของผู้รับสาร (0.46) ทั้งนี้เนื่องจาก การสื่อสารมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงาน ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ช่วยให้การวินิจฉัยสั่งการรวดเร็วและถูกต้อง ทำให้การควบคุมและประสานงานดีขึ้น เกิดความสามัคคี ในหน่วยงาน เป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่ง ณัฐวดี โกวิททางกูร (2555) ได้กล่าวว่า ผู้ส่งสารเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ผู้รับสาร สามารถเข้าใจในตัวข่าวสาร สามารถนำข่าวสารที่ได้รับมาปฏิบัติต่อได้อย่างถูกต้อง ทำให้รู้สึกถึงความน่าเชื่อถือต่อตัวผู้ส่งสาร รวมถึงความหนักแน่นของข่าวสารที่ส่งมา ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยโน้มน้าวให้เกิดความคล้อยตามและยอมรับ

ในตัวผู้ส่งสารได้ ด้านข่าวสาร ควรเป็นข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเข้าใจได้ง่ายและสามารถนำไปปฏิบัติต่อได้ทันที ควรแสดงถึงใจความสำคัญเป็นหลัก เสนอเนื้อหาให้ตรงประเด็น ชัดเจน ทำให้ข่าวสารมีความน่าสนใจเพื่อช่วยดึงดูด รวมถึงช่วยกระตุ้นในการยอมรับข่าวสารมากขึ้น และสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงคือ ข่าวสารที่ดีต้องไม่ก่อให้เกิดความสับสนต่อผู้รับ เพื่อป้องกันความเข้าใจผิดที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งถือเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการสื่อสาร

ด้านช่องทางของการสื่อสาร เนื่องจากช่องทางในการสื่อสารนั้นมีหลากหลายประเภทและหลากหลายวิธีการ การเลือกช่องทางเพื่อให้การสื่อสารนั้นเกิดประสิทธิผลสูงสุด ควรเลือกช่องทางที่เหมาะสมและสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง สามารถรับข่าวสารนั้นได้อย่างรวดเร็ว เพื่อประโยชน์ต่อการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทันทั้งที่ และที่สำคัญควรใช้ช่องทางที่ผู้รับสารสามารถตอบกลับได้ หรือเรียกได้ว่าเป็นการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อเป็นประโยชน์ให้ผู้รับสารสามารถซักถามข้อสงสัย หรือแสดงความคิดเห็นต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวผู้ส่งและตัวผู้รับเองเพื่อให้เกิดความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการสื่อสารถ่องแท้มากยิ่งขึ้น ด้านผู้รับสาร ผู้รับสารมีอิทธิพลต่อผู้ส่งสารเป็นอย่างมาก ดังนั้น การสื่อสารที่ประสบผลสำเร็จ คือการทำให้ผู้รับสารสามารถยอมรับหรือเปิดใจรับผู้ส่งสารหรือข่าวสารนั้นๆ รวมถึงผู้รับสารที่ดี ควรจะมีทัศนคติที่ดี ใช้ความคิดและเหตุผลในการพิจารณาหรือตัดสินใจ จะยิ่งช่วยส่งเสริมให้ลดความมึนงง ความคิดในการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงซึ่งถือได้ว่าเป็นอุปสรรคในการสื่อสารลดน้อยลง ส่งผลให้การสื่อสารประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ จุฬาวดี ศรีโยธิตี (2553) กล่าวว่า การสื่อสารในองค์การเป็นเครื่องมือหนึ่งของผู้บริหารเพื่อจะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การสื่อสารภายในองค์การที่ดีนั้นจะช่วยพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา วัฒนเจษฎากุล (2551); จุฬาวดี ศรีโยธิตี (2553); เบญจพร ยิวธรรม (2553); เจริญพร อาจสังข์ (2554); ชลาพร พันโท (2554); ญัฐวดี โกวิททางกูร (2555); ประนอม สุขสวัสดิ์ (2556); สิริินทร์ ณ วาโย (2557); กัลยา นาวา (2558); David Berlo (1960)

#### 2.2.4 องค์ประกอบหลัก ความไว้วางใจ ซึ่งประกอบไปด้วย 4

องค์ประกอบย่อย 13 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

#### 2.2.4.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก ความไว้วางใจ

ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับ ค่าน้ำหนักมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถ (0.57) ความเมตตากรุณา (0.51) ความซื่อสัตย์ (0.48) และการเปิดเผยความจริงใจ (0.32) ทั้งนี้เนื่องจาก ความไว้วางใจ หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจใน ความซื่อสัตย์ ความมั่นคง ความเชื่อถือได้ที่ บุคคลมีต่อกัน ด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูด โดยไม่ต้องมีการควบคุม ตรวจสอบ ครูได้นำความรู้ ทักษะ ความเชี่ยวชาญที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน ซึ่ง วรรัตน์ เทพมะที (2558) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนในสถานศึกษามีการทำงานที่ให้ความรัก ความอบอุ่น ความผูกพัน เชื่อมมั่นและไว้วางใจกันในการทำงานร่วมกันว่าครูทุกคนต้องทำงานสำเร็จ โดยแบ่งงานกันทำตามความรู้ ความสามารถและความถนัดของบุคคลนั้นๆ Tam & Lim (2009) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะด้านความสามารถ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่องานที่เกิดขึ้น เพราะเมื่อไหร่ที่บุคคลตระหนักรับรู้ว่า พวกเขาสามารถที่จะพึ่งพาอีกฝ่ายได้เพื่อสร้างให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลในทางบวกต่อการทำงาน และพวกเขาเหล่านี้ก็ยินดีที่จะให้ความไว้วางใจต่อบุคคลที่มีความสามารถ ครูมีความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ซึ่ง ศิเรมอร พิศาลเดช (2556) ได้กล่าวว่า การมีความเมตตากรุณานั้นเป็นการสร้างความร่วมมือร่วมใจ ช่วยเหลือกันในการทำงานของครูและเพื่อนครู ครูกับผู้บริหาร รวมถึงการช่วยเหลือกันให้พ้นจากความเดือดร้อนและมีความยินดีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความสุข ครูมีการแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่นคุณธรรมไว้วางใจในผู้นำ และยึดความถูกต้อง ซึ่ง Hurley (2006) กล่าวว่า คุณธรรมด้านความซื่อสัตย์นี้ จะเป็นตัวสะท้อนสำคัญถึงค่านิยมและลักษณะทางด้านคุณธรรมที่มีการแสดงออกอย่างของตัวผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ เพราะคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์นี้เป็นตัวแสดงออกถึงความเป็นคนตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อสัตย์ และยุติธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิเรมอร พิศาลเดช (2556) กล่าวว่า ความซื่อสัตย์สามารถปฏิบัติได้หลายอย่าง โดยเฉพาะการมีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ไม่เข้าข้างตนเองมากจนเกินเหตุ เมื่อทำผิดพลาดก็ไม่ควรโยนความผิดให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทน การมีความภาคภูมิใจในตนเองและไม่สร้างปมด้อยให้กับตนเองนั้นก็ถือว่าเป็นความซื่อสัตย์ต่อตนเองอีกทางหนึ่ง การไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นผลประโยชน์ของตนเองนั้นก็เป็น

สิ่งที่สำคัญในการปฏิบัติตนให้มีความซื่อสัตย์ได้เช่นกัน ครูมีความจริงใจและความเต็มใจที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยาณี อินทรพาณิชย์ (2553); ลินดา หลวงมาลัย (2554) ว ศิริชัย ศรีประทุมวงศ์ (2554); กรรณิกา ทองศรี (2555); กรรรา เกิดจันทร์ (2555); วรารัตน์ นิยมไทย (2555); วิภาวี เหมาะางาม (2555); ปัทมนันท์ พลเดช (2556); ศิเรมอร พิศาลเดช (2556); และ Hoy, Miskel (2008)

2.2.5 องค์ประกอบหลัก การมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบย่อย 6 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เกิน 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ อภิปรายผล ดังนี้

2.2.5.1 ค่าน้ำหนักขององค์ประกอบหลัก การมีปฏิสัมพันธ์ ผลการวิจัย พบว่าทุกองค์ประกอบย่อยมีค่าน้ำหนักสูงกว่า 0.30 ทุกตัวบ่งชี้ โดยเรียงลำดับค่าน้ำหนักมากไปหาน้อยดังนี้ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (0.62) และความสามารถในการจูงใจ (0.53) ทั้งนี้เนื่องจาก การสื่อสารมีความสำคัญในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์มาทุกยุคทุกสมัย ซึ่ง ศุภชัย ยาวะประภาส (2551) ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ดำรงชีวิตด้วยการพึ่งพาอาศัยกัน การพึ่งพาอาศัยกันจำเป็นต้องใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือ เพราะการสื่อสารเป็นการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึก ค่านิยม ความเชื่อในสังคม จากคนหนึ่งไปสู่คนหนึ่ง หรือจากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายนั้น การสื่อสารยังเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต มีลักษณะตอบกลับจากผู้รับสารตอบกลับไปยังผู้ส่งสารอีกด้วย และระดับการสื่อสารเกิดขึ้นในระดับบุคคล กลุ่มและองค์การและระดับสังคม หรือระดับมวลชน ครูมีความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2556) กล่าวว่า ผู้บริหารสร้างและส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของครูในการทำงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจ โดยการกระตุ้นให้เกิดแรงตลใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่ง Spitzmuller และคณะ (2008) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีมีพื้นฐานมาจากการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะเข้าร่วมกลุ่มผู้อื่นและมีแรงจูงใจที่จะเชื่อเพื่อต่อผู้อื่นหากภาระงาน (Task characteristic) ที่มีการพึ่งพากันน้อยยอมทำให้โอกาสในการแสดงพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ตื้นน้อยตามไปด้วยและสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ Sperry (2002); Recharad et al (2004); Wiemann and Backlund (2006); Pandey et al. (2007); Spitzmuller et al (2008)

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้รวม โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองเป็นสำคัญ ซึ่งพบว่า เป็นวิธีการที่สามารถพัฒนาตัวบ่งชี้รวมได้ดี ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการกำหนดตัวบ่งชี้หรือกำหนดนโยบายสามารถนำวิธีการพัฒนาตัวบ่งชี้ตามวิธีการนี้ไปใช้ในการพัฒนาตัวบ่งชี้ในเรื่องอื่นๆ ต่อไป

1.2 ผลการวิจัย พบว่า ตัวบ่งชี้ทั้ง 70 ของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง เป็นตัวบ่งชี้ที่สามารถแสดงถึงการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการได้ และควรให้ความสำคัญกับการมีเป้าหมายเดียวกันเป็นอันดับแรก

1.3 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปเป็นกรอบในการตรวจสอบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์ด้านการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน โดยศึกษาตามขนาดของโรงเรียน เพื่อให้ได้สารสนเทศเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนชัดเจนมากขึ้น

2.2 ควรนำตัวบ่งชี้ทั้ง 70 ตัวบ่งชี้ดังกล่าว ไปทดลองใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แล้วติดตามผล โดยอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หรือ การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นต้น

2.3 ควรมีการวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

2.4 ควรวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูใน  
โรงเรียนในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่เหมาะสมกับ  
บริบทนั้นๆ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี