

ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

The Team Working Factors Affecting the Project Management of Schools in Prachuap Khiri
Khan Province under Secondary Educational
Service Area Office 10

พัทยา คีรีศรี (Pattaya Keresri)^{*}

ผศ.ดร.มณฑา จำปาเหลือง (Asst.Prof.Dr. Monta Jumpaluang)^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมและการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 และ 2) ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม และด้านภาวะผู้นำ ส่วนการบริหารโครงการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการจัดทำและวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านติดตามประเมินผล ตามลำดับ

2. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษา คือ ด้านการประเมินตนเอง (X_8) ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X_6) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) และด้านการมีส่วนร่วม (X_7) มีประสิทธิภาพในการทำนาย ร้อยละ 82.20 และสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานคือ $\hat{Z}_{tot} = 0.418(X_8) + 0.276(X_6) + 0.166(X_1) + 0.167(X_7)$

คำสำคัญ : ปัจจัยการทำงานเป็นทีม, การบริหารโครงการ

^{*} นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Student Master of Education in Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University

^{**} อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Advisor: Educational Administration, Phetchaburi Rajabhat University

Abstract

The purpose were to study 1) the team working factors and the project management of schools in Prachuap Khiri Khan Province under secondary educational service area office 10, and 2) the team working factors affecting to the project management of schools in Prachuap Khiri Khan Province under secondary educational service area office 10. The research samples were 259 in informants consisted of primary school administrators and teachers of schools in Prachuap Khiri Khan Province under secondary educational service area office 10. The research instrument was a 5-rating scale questionnaire. The statistics used in the analysis were mean, standard deviation and stepwise regression analysis. The research results were as follows:

1. The team working factors of schools as a whole, were at a high level. Considering in each aspect by sorting by mean from descending as follows, the roles, followed by the team objective, and the leadership: The project management of schools as a whole, were at a high level. Considering in each aspect by sorting by mean from descending as follows, the preparation and planning, followed by the compliance plan and the evaluation, respectively.

2. The team working factors affecting the project management of schools, it was found that the self-assessment (X_8), the roles (X_6), the leadership (X_1), and the participation (X_7), with be effective in predicting was 82.20%, and equation of prediction was $\hat{Z}_{tot} = 0.418(X_8) + 0.276(X_6) + 0.166(X_1) + 0.167(X_7)$.

Keywords: Team Working Factors, Project Management

บทนำ

การทำงานเป็นทีมเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโรงเรียน เป็นความพยายามที่จะช่วยทีมให้แก้ปัญหาตนเอง โดยการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่จะทำให้สมาชิกตรวจสอบพฤติกรรมของตนเองและค้นหาสาเหตุของการกระทำอันไปสู่การปรับปรุง ส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ทั้งนี้เพราะการทำงานร่วมกันเป็นทีมสร้างความเข้มแข็งของโรงเรียน สร้างสรรค์ชีวิตที่ดีของทุกคน นอกจากสมาชิกแต่ละคนจะได้รับการพัฒนาแล้วระบบงานที่ดีจะถูกนำมาใช้และยังทำให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานเป็นทีม (สมชาย นภารัตน์, 2521 อ้างถึงใน ธนิตตรานันท์ พรณสวัสดิ์, 2552 : 2)

การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยการสร้างทีมงานนั้นผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจเป้าประสงค์ ทิศทางขององค์กรในการกิจและบทบาทหน้าที่ของตนเอง กิจกรรมจะต้องมีวิธีการในการบริหารและหลักปฏิบัติที่เหมาะสม ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน สมาชิกขององค์กรทุกคนต้องทราบบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง และขอบเขตของตนเอง และเพื่อนสมาชิกอย่างชัดเจน องค์กรต้องมีโครงสร้างระเบียบวินัยที่เป็นบรรทัดฐานขององค์กร องค์กรต้องส่งเสริมและควบคุมการปฏิบัติตามระเบียบให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจและยอมรับความ

แตกต่างกันและกัน องค์กรต้องมีระบบการสื่อสารที่ดี สามารถกระจายข้อมูลข่าวสารได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว สมาชิกในองค์กร ต้องสร้างอารมณ์ ความรู้สึกและสร้างจิตสำนึกในการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือคนอื่นและพร้อมที่จะรับความช่วยเหลือจากคนอื่น (สมชาย นภารัตน์, 2521 อ้างถึงใน ธนิตตรานันท์ พรหมสวัสดิ์, 2552 : 4) เทคนิคการทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับว่า สามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางและมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำงานทุกระดับ เพราะการประสานความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ของสมาชิก สอดคล้องกลมกลืนกัน ช่วยสร้างเสริมประสิทธิผลในการทำงานและพัฒนาปรับปรุงองค์การ ทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด สามารถเพิ่มผลผลิต โดยที่สมาชิกในทีมมีความพอใจที่จะทำ และมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน (อัจฉรา สังข์สุวรรณ, 2539 อ้างถึงใน ธนิตตรานันท์ พรหมสวัสดิ์, 2552 : 4)

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโครงการคือ การสร้างทีมงานของโครงการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากโครงการใดสามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานของโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมั่นใจได้ว่าโอกาสของความสำเร็จจะเป็นไปได้สูง ในทางตรงกันข้ามหากโครงการใดไม่สามารถสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้สำเร็จ โอกาสที่จะประสบความสำเร็จย่อมเป็นไปได้ยาก เพราะอาจจะต้องเผชิญปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ มากมาย และไม่มีผู้ใดสนใจที่จะแก้ไข และอาจนำไปสู่ความขัดแย้งในระหว่างปฏิบัติงานด้วยกัน จนกระทั่งส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความล่าช้า ผลกระทบต่อมาก็คือ การทำให้โครงการมีต้นทุนสูง หรือในที่สุดอาจรุนแรงและนำไปสู่ความล้มเหลวของโครงการได้ (สมบัติ อารังญวงศ์, 2546 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2558 : 140) ดังนั้นการบริหารโครงการให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารโครงการหรือผู้รับผิดชอบจะต้องมีความรู้ความสามารถและที่สำคัญต้องมีทักษะในการบริหารทีมงานที่ดี โดยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนในการบริหารและการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งในการทำงานจำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มกันช่วยเหลือ ร่วมมือ และประสานงานกัน เพื่อหาทางพัฒนาโครงการให้ก้าวหน้าขึ้นไปเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ปัญหาที่พบในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 คือ บุคลากรในองค์กรยังมีความสับสนในบทบาทและขอบเขตของงาน ทั้งตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่มักเกิดขึ้นคือ การทำงานขาดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ระเบียบปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการยืดหยุ่น การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไม่ชัดเจน มีความขัดแย้งในการทำงานอย่างเด่นชัด มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างระดับองค์กรไม่ดี ได้รับข่าวสารไม่ครบถ้วนและการสื่อสารไม่ดี จึงเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันในปัจจุบัน ซึ่งสภาพการทำงานร่วมกันจริง ๆ ของทีมเกิดขึ้นน้อยมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551 : 12) จากแนวคิดและปัญหาต่าง ๆ ที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และผู้ร่วมงานมีความร่วมมือกัน มีการไว้วางใจและยอมรับนับถือกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันรวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจพื้นฐานของผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้องนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมขององค์กร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าการบริหารโครงการในหน่วยงานการศึกษานั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการอันจะทำให้โครงการประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

ประจวบคีรีขันธ์ เขต 10 เพื่อที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษานำผลการวิจัยไปประยุกต์เป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีม และการบริหารโครงการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีมและการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

วิธีดำเนินการ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 38 คน และครูผู้สอนโรงเรียนในจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 696 คน รวมทั้งสิ้น 734 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2553 : 123) ใช้การเทียบสัดส่วนและใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อกำหนดบุคคลผู้ให้ข้อมูล ได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 13 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด 259 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาตัวแปรตามรายละเอียด ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม 8 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการสร้างควมไว้วางใจและยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการประเมินตนเอง

2.2 ตัวแปรตาม คือ การบริหารโครงการ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำและวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านติดตามประเมินผล และด้านการปรับปรุงพัฒนา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งในปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม จำนวน 44 ข้อ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโครงการ จำนวน 22 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's Rating Scale) โดยกำหนดเป็นคะแนน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการศึกษา

ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมและการบริหารโครงการของสถานศึกษา จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้การให้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบให้คำแนะนำแก้ไขและปรับปรุง ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนหนองจอกวิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในจังหวัดเพชรบุรี จำนวน 30 คน นำผลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.956

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยวางแผนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เรื่องขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วจัดส่งทางไปรษณีย์ให้กับผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 259 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

5.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ผู้วิจัยเดินทางติดต่อที่โรงเรียนเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์อย่างแท้จริง

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและการบริหารโครงการของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3 วิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษา ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้าน n = 259 คน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. ด้านภาวะผู้นำ	4.20	0.58	มาก	3
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.17	0.59	มาก	5
3. ด้านการสื่อสาร	4.15	0.59	มาก	7
4. ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม	4.21	0.53	มาก	2
5. ด้านการสร้างควมไว้วางใจและยอมรับนับถือ	4.16	0.57	มาก	6
6. ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่	4.23	0.57	มาก	1
7. ด้านการมีส่วนร่วม	4.18	0.56	มาก	4
8. ด้านการประเมินตนเอง	4.11	0.57	มาก	8
เฉลี่ย	4.17	0.49	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.53) และด้านภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.58)

ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้นำมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกในทีมมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างของการทำงานเป็นทีมแก่สมาชิก และผู้นำเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความสามารถตามความถนัดในการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ สมาชิกในทีมมีความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกันในการทำงาน สมาชิกในทีมยิ้มแย้มแจ่มใสในการทำงาน และสมาชิกในทีมทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ตามลำดับ

ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารตัดสินใจบนพื้นฐานความเป็นธรรมและยึดหลักการและเหตุผล ทีมงานมีการสื่อสารด้วยข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง และทีมงานได้รับทราบข้อมูลความก้าวหน้าของงานจากผู้บริหาร ตามลำดับ

ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการแจ้งให้สมาชิกในทีมได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำงาน วัตถุประสงค์ของทีมช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับ นับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ สมาชิกในทีมให้ความเคารพในความรู้ความสามารถของ

ผู้ร่วมงานและผู้นำทีม สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจต่อกันในการทำงาน และสมาชิกในทีมมีงานความเชื่อมั่นในตัวผู้นำตามลำดับ

ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ สถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับทีมงานทุกคน ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และสมาชิกในทีมสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ สมาชิกทุกคนมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกตัดสินใจโดยอาศัยความเห็นพ้องต้องกัน และทีมงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกำหนดขั้นตอนการทำงาน ตามลำดับ

ด้านการประเมินตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ทีมงานยอมรับการประเมินและการตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีการแจ้งผลการตรวจสอบการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายได้รับทราบ และผู้นำและสมาชิกทีมงานมีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นตามลำดับ

2. การบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมและรายด้าน $n = 259$ คน

การบริหารโครงการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	อันดับ
1. ด้านการจัดทำและวางแผน	4.27	0.54	มาก	1
2. ด้านการปฏิบัติตามแผน	4.26	0.55	มาก	2
3. ด้านติดตามประเมินผล	4.18	0.56	มาก	3
4. ด้านการปรับปรุงพัฒนา	4.11	0.56	มาก	4
เฉลี่ย	4.21	0.50	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ด้านการจัดทำและวางแผน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.54) ด้านการปฏิบัติตามแผน ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.55) และด้านติดตามประเมินผล ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.56)

ด้านการจัดทำและวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินโครงการ สถานศึกษามีการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีกำหนดวิธีการดำเนินงานโครงการตามลำดับ

ด้านการปฏิบัติตามแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินงานมีการปฏิบัติตามแผนการดำเนินโครงการ และสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินโครงการอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ด้านติดตามประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ มีการวิเคราะห์และสรุปผลการดำเนินโครงการ มีการรายงานผลการดำเนินโครงการแก่ผู้บริหารตามลำดับ และสถานศึกษามีการประเมินกระบวนการทำงานระหว่างการดำเนินงานโครงการ ตามลำดับ

ด้านการปรับปรุงพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้ดังนี้ มีการรายงานข้อมูลสรุปแก่ผู้บริหารสำหรับการตัดสินใจการดำเนินโครงการในระยะต่อไป วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคของผลการดำเนินโครงการ และมีการสรุปจุดเด่นของการดำเนินโครงการ ตามลำดับ

3. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวม (X_{tot})

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้า สมการตามลำดับความสำคัญ	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านการประเมินตนเอง (X_8)	0.366	0.038	0.418	9.592	0.000**
ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X_6)	0.259	0.039	0.276	6.676	0.000**
ด้านภาวะผู้นำ (X_1)	0.144	0.033	0.166	4.383	0.000**
ด้านการมีส่วนร่วม (X_7)	0.151	0.043	0.167	3.507	0.001**
ค่าคงที่				0.378	
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)				0.906	
ประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2)				0.822	
ประสิทธิภาพในการทำนายที่ปรับแล้ว				0.009	
ความคลาดเคลื่อนในการทำนาย				0.2152	

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ได้รับเลือกเข้าสมการเป็นอันดับ 1 ด้านการประเมินตนเอง (X_8) รองลงมาคือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ (X_6) ด้านภาวะผู้นำ (X_1) และด้านการมีส่วนร่วม (X_7) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.906 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 82.20 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยอย่างง่าย ได้ดังนี้

$$\hat{Y}_{tot} = 0.378 + 0.366(X_8) + 0.259(X_9) + 0.144(X_{11}) + 0.151(X_{12})$$

การอภิปรายผล

จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นสำคัญที่ค้นพบมีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมและด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการกำหนดบทบาทหน้าที่ การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม และภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อการอยู่อย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันมา ร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการของทีมของ วูดค็อก (Woodcock, 1981 : 118-153) ที่ทำให้การทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพคือ วัตถุประสงค์ชัดเจนและ เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจ ต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างทีม ในการทำงานเป็นทีม และการสื่อสารที่ดี สอดคล้องกับ ปัญญากร อุดนัน (2553 : 72-73) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษา สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับประสงค์ เกสรสุคนธ์ (2550 : 3) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 อยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ การกำหนดบทบาทหน้าที่ รองลงมาคือ ภาวะผู้นำในทีมงาน การสื่อสารแบบเปิด ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ นันทิญา พงษ์มี (2554 : 69-72) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีสภาพการทำงานเป็นทีมสูงสุดคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ รองลงมาคือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน เป็นทีม ตามลำดับ

2. การบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับได้ดังนี้ ด้านการจัดทำและวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน และด้านติดตามประเมินผล ตามลำดับ

อาจเนื่องมาจากสมาชิกในทีมได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารโครงการเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำโครงการอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพราะการบริหารโครงการให้ประสบผลสำเร็จผู้บริหารโครงการหรือผู้รับผิดชอบจะต้องมีความรู้ความสามารถและที่สำคัญต้องมีทักษะในการบริหารทีมงานที่ดี โดยปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนในการบริหารและการดำเนินโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งในการทำงานจำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มกัน ช่วยเหลือ ร่วมมือ และประสานงานกันเพื่อหาทางพัฒนาโครงการให้ก้าวหน้าขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยการดำเนินการยึดหลักการบริหารโครงการตามขั้นตอนของการบริหารคุณภาพงาน “วัฏจักรเดมมิง” (Deming, 1950 อ้างถึงใน มณฑา จำปาเหลือง, 2557 : 188) ไว้ 4 ขั้นตอน คือ ด้านการจัดทำและวางแผน ด้านการปฏิบัติตามแผน ด้านติดตามประเมินผล และด้านการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งเป็นแนวความคิดในการแก้ปัญหาและการพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นขั้นตอนทั้ง 4 ดำเนินการโดยเริ่มต้นด้วยการวางแผนอย่างรอบคอบเพื่อการปฏิบัติอย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึงตรวจสอบผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุดก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่ หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม สอดคล้องกับมณูญ สายสินพคุณ (2547 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารโครงการลานกีฬาต้านยาเสพติดของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังทอง จังหวัดแพร่ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการลานกีฬาต้านยาเสพติดของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในการบริหารงาน 3 ด้าน คือ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการติดตามและประเมินผลภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ได้แก่ ด้านการประเมินตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำ และด้านการมีส่วนร่วม

3.1 ด้านการประเมินตนเองส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรทั้งเรื่องทักษะและความรู้เพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นเช่นกัน เนื่องจากประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากทีมให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน สอดคล้องกับแนวคิดของ วูดค็อก (Woodcock, 1981 : 118-153) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและพยายามที่จะรวบรวมทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน เพราะประสิทธิภาพของทีมงานจะมากขึ้นถ้าหากทีมให้ความสนใจต่อการพัฒนาทักษะของแต่ละคน องค์กรมักจะมองในเรื่องทักษะและความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้ว ทำการฝึกอบรมเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น อย่างไรก็ตามทีมที่มีประสิทธิภาพต้องเรียนรู้ที่จะใช้ประโยชน์จากคุณลักษณะดังกล่าวและสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่าได้เคลื่อนไปสู่ที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 61) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีการทบทวนและประเมินผลการปฏิบัติงานครั้นดำเนินการทั้งระหว่างการทำงานและเมื่องานเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจในงานได้เดินไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมทั้งสามารถปรับปรุงการตัดสินใจให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้ และทำให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการในการดำเนินงาน เป้าหมายและวัตถุประสงค์มากขึ้น ซึ่งทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความผูกพันในงานมากขึ้น และสอดคล้องกับ กาญจนา มังคละศิริ (2552 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผล

ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมด้านการประเมินตนเอง มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แสดงให้เห็นว่าถ้าสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจนจะทำให้การบริหารโครงการประสบผลสำเร็จด้วย ซึ่งปัจจัยด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับสมาชิกในทีม นับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างมาก เพราะการจัดการเกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกภายในทีมงานเป็นสิ่งที่ควรจะต้องพิจารณาเพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในเรื่องที่เกี่ยวกับบทบาทของสมาชิกในทีมงาน คือ ความชัดเจนของบทบาทการทำงานของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานตามการรับรู้ของตนเองและสมาชิกคนอื่น ๆ โดยมุ่งสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่ง มิงซ์วัญ สันหัตถการ (2546 : 30) พบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมผู้นำจะต้องกำหนดบทบาทหน้าที่ ประชุม มอบหมายงานที่ระบุไว้ด้วยความชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและความสามารถของแต่ละคน และอาจมีการหมุนเวียนได้ตามเหมาะสม ส่วนสุนันทา เลาหนันท์ (2549 : 60-62) กล่าวว่าในการทำงานเป็นทีม หัวหน้าทีมมีบทบาทในการรับนโยบายจากองค์กร กำหนดเป้าหมาย แนวทาง และขั้นตอนในการปฏิบัติ มอบหมายงานแก่สมาชิก สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ ใช้เทคนิคเผชิญความขัดแย้งไม่ว่าเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหาต่าง ๆ และประเมินผลงานและผู้ร่วมงาน และยังสอดคล้องกับ อภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : ค) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แสดงให้เห็นว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าองค์กรที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำของทีมที่ดีจะส่งผลต่อการบริหารโครงการที่ดีเช่นกัน เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้ทีมสามารถบรรลุเป้าหมาย เพราะผู้นำทีมมีหน้าที่กระตุ้นให้สมาชิกในทีมมีความสนใจในการทำงาน รู้จักแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคล ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานที่ช่วยให้สมาชิกพัฒนาทักษะในการทำงานของแต่ละคนตอบสนองการช่วยเหลือกลุ่มของสมาชิก ซึ่งการทำงานร่วมกันในองค์กรหากองค์กรใดสามารถสร้างทีมได้เข้มแข็ง องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้า องค์กรที่เกิดการแตกแยกกัน หากองค์กรใดมีผู้นำทีมที่เก่ง และมีผู้ตามที่ดี องค์กรนั้นก็จะเจริญก้าวหน้า ซึ่งหลักในการทำงานร่วมกันเป็นทีมย่อมต้องมีความขัดแย้งกันเป็นธรรมดา ผู้นำทีมจะต้องเป็นนักบริหารความขัดแย้งในการทำงานของทีมอาจจะต้องใช้กระบวนการทำงานโดยหาความร่วมมือกับทีมงานมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง มีการจัดการประชุมเป็นประจำ มีการทำกิจกรรมร่วมกันของทีมงานเช่นการจัดการอบรม สัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เพื่อให้ทีมงานเกิดความผูกพันกันในทีม (สุทธิชัย ปัญญโรจน์, 2553 : 34)สอดคล้องกับเดวิส (Davis,

1989 : 38) พบว่า ผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดีต้องมีความสามารถ จัดความขัดแย้งของทีม มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก เอาใจใส่ทีม เพิ่มพูนความรู้ให้สมาชิก มีความเชื่อมั่นในงานที่ทำ มีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิก มีความรอบรู้ในเรื่องการวางแผน การปฏิบัติงานและการติดตามผล และสอดคล้องกับ แคทเซนบาสค์ (Katzenbach, 1997 : 104) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมคือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และสอดคล้องกับกาญจนา มังคละศิริ (2552 : ก) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมด้านผู้นำทีมมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีลักษณะของการทำงานเป็นกลุ่ม และทำงานร่วมกัน สามารถนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมจะทำให้เกิดการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันแก้ปัญหาจะลดการต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้สมาชิกในทีมได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายและยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งผู้บริหารทีมควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิดแผนดำเนินการขั้นตอน การตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำ และทำอย่างไร มีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา อีกทั้งยังรู้จักการเสียสละในการพัฒนา ลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ รวมถึงการตัดสินใจเพื่อการยอมรับ และเห็นพ้องต้องกันของทีม ซึ่งรวมถึงการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน เพื่อให้สมาชิกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อสมาชิกในทีมมีความร่วมมือกันแล้ว ก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง สอดคล้องกับ สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2553 : 34) กล่าวว่า ในการทำงานร่วมกันในองค์กรกระบวนการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานหากว่ามีกระบวนการทำงานที่ดี เป็นระบบ เป็นระเบียบก็จะช่วยประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่าย ๆ ขององค์กรได้มาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับ วูดค็อก (Woodcock, 1981 : 118-153) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการของทีมเกี่ยวกับความร่วมมือไว้ว่าการที่แต่ละคนถูกมอบหมายและพร้อมที่จะเกี่ยวข้องกับงานที่เขาทำและพร้อมที่จะแบ่งปันทักษะ รวมทั้งสารสนเทศกับคนอื่น ๆ ใช้ความคิดทุกคนในทีมงาน โดยจะเปิดเผยจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเอง ถ้าหากการไว้วางใจกันและการเปิดเผยไม่มีในทีมแล้วความร่วมมือก็จะไม่เกิดขึ้น สอดคล้องกับอภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : ค) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาด้านการประเมินตนเองอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกทีมงานทุกคนควรจัดประชุมวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็งในการปฏิบัติงานของทีมงานและของตนเอง เพื่อแสวงหาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารโครงการของสถานศึกษาด้านการปรับปรุงพัฒนา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสมาชิกในทีมควรร่วมกันวิเคราะห์จุดเด่น ปัญหา อุปสรรค และร่วมกันให้ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินโครงการแก่ผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาในการตัดสินใจการทำโครงการในระยะต่อไป

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการประเมินตนเอง ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ด้านภาวะผู้นำ และด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยดังกล่าว เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวจะทำให้การบริหารโครงการประสบผลสำเร็จ

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน และด้านการสร้างความไว้วางใจและยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษา แต่ปัจจัยดังกล่าวก็มีความสำคัญต่อการบริหารโครงการ เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวมีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อบ้างปัจจัยดังกล่าวด้วยเพราะปัจจัยการทำงานเป็นทีมทุกองค์ประกอบช่วยให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารโครงการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กาญจนา มังคละศิริ. (2552). องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัด

เทศบาลเมืองนครพนม. ปริญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนครพนม.

ธนิตตรานันท์ พรรณสวัสดิ์. (2554). การทำงานเป็นทีมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลิขิต

จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.

- ประสงค์ เกสรสุคนธ์. (2550). การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปัญญากร อุดนัน. (2553). การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นันทิญา พงมี. (2554). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณฑา จำปาเหลือง. (2557). เอกสารคำสอนรายวิชาการประกันคุณภาพการศึกษา (1023302). เพชรบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- _____. (2558). การบริหารโครงการ. เพชรบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มนูญ สายสินพคุณ. (2547). การบริหารโครงการด้านนิเทศศาสตร์ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอร้องกวาง จังหวัดแพร่. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- มิ่งขวัญ สันทิตการ. (2546). การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). สถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2553). ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุนันทา เลาพันธ์. (2549). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : ดี.ดี.บุ๊คส์ไตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). รายงานประจำปี. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภาษาต่างประเทศ

- Davis, K. (1989). *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Katzenbach, J. R. (1997). The Myth of the Top Management Team (Performance Issue in Work Group). *Harvard Business Review*, 52(12) : 101-109.
- Woodcock, M. (1981). *Team development manual*. Worcester : Billing and Sons.