



การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

A STUDY OF THE OPINIONS OF TEACHERS TOWARD TEAMWORK
IN HIGH SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 17

วิทยานิพนธ์

ของ

อริศษรา อุ่มสิน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2560

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

A STUDY OF THE OPINIONS OF TEACHERS TOWARD TEAMWORK
IN HIGH SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 17

วิทยานิพนธ์

ของ

อริศรา อุ่มสิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

มีนาคม 2560



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

A Study of the Opinions of Teachers Toward Teamwork in High Schools

Under the Secondary Educational Service Area Office 17

อริศยรา อุ่มสิน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานสอบวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายตา ประเสริฐภักดิ์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกลี)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์)

..... กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ภูวดล บัวบางพลู)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ พร.ชัยนนต์ ประดิษฐ์ศิลป์)

วันที่ 6 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2560

อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี :
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาศ สุขกสิ

กศ.ค. (การบริหารการศึกษา)

ประธานกรรมการ

รองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐศักดิ์

ศศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว)

กรรมการ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์
การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)
และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.41-0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที
(t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่
โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ
การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ
ทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Arissara Umsin. (2017). **A Study of the Opinions of Teachers Toward Teamwork in High Schools Under the Secondary Educational Service Area Office 17.**

Thesis. M.Ed. (Educational Administration). Chanthaburi : Rambhai Barni Rajabhat University.

Thesis Advisors

Assistant Professor Sureemas Sukkasi Ed.D. (Educational Administration) Chairman
Associate Professor Ampawan Prasertphak
M.A. (Educational Psychology and Guidance) Member

Abstract

The purposes of this research were to study the opinions of teachers in High Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17 toward teamwork and compare the results by school size and work experience. The sample used in this was a group of 304 teachers under the Secondary Educational Service Area Office 17. The sample size was determined by Kerjcie and Morgan's table and stratified sampling. The instrument used in this research was a 5-rating scale questionnaire that had a discriminate on index of between 0.41 and 0.90. The reliability was 0.96. The data were statistically analyzed using: percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA) and Scheffe's method was used to compare the pairs.

The findings of this research were as follow: 1) The opinions of teachers in High Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17 toward teamwork was at a high level overall and in each aspect. 2) The opinions of teachers in High Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17 toward teamwork, when compared by work experience, was not statistically significantly different. 3) The opinions of teacher in High Schools under the Secondary Educational Service Area Office 17 toward teamwork, when compared by school size was statistically significantly different at the .05 level.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริย์มาศ สุขกสิ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

อริศษรา อุ่มสิน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
	สมมุติฐานในการวิจัย.....	7
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
	การทำงานเป็นทีม.....	8
	ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	8
	ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	9
	องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....	12
	คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	17
	การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.....	20
	การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดของโรมมิ่ง (Romig).....	23
	การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17..	29
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
	งานวิจัยต่างประเทศ.....	30
	งานวิจัยในประเทศ.....	31
3	วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
	การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	35
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	54
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	54
วิธีดำเนินการวิจัย.....	54
สรุปผลการวิจัย.....	55
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	58
บรรณานุกรม.....	60
ภาคผนวก.....	65
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	66
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	68
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	76
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	82
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	87
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	90

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	36
2 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของ สถานศึกษา.....	41
3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม และรายด้าน.....	42
4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ.....	43
5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการร่วมมือ โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	44
6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงาน โดยรวมและเป็นรายข้อ.....	45
7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและเป็นรายข้อ	46
8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวมและเป็นรายข้อ	47
9 ผลการเปรียบเทียบ อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน.....	48
10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา โดยรวม.....	50
12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	51
13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ.....	51
14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการประสานงาน.....	52
15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.....	53
16 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม การศึกษาการทำงานเป็นทีม ของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	83
17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	88

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
---	---------------------------	---

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา

โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั้งโลกทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อถึงกันอย่างรวดเร็ว ดังนั้นสังคมไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศชาติให้มีศักยภาพและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนทัดเทียมนานาชาติอารยประเทศได้นั้น มนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นลำดับแรก โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนของประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบและร่วมกันรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมงานนั่นเอง จึงอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน และจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ออนไลน์. 2558)

ในปัจจุบันทั้งในองค์กรรัฐและเอกชน เน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างทีมให้แข็งแกร่ง โดยมุ่งให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงาน ร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรด้วยการทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกแต่ละคน จะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2550 : 144)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานองค์การทางการศึกษา ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียน โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 4 มาตรา 24 กระบวนการจัดการเรียนรู้ ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ด้วยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ จะถูกนำมา ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ซึ่งก็คือการทำงานเป็นทีมนั่นเอง (กันยา มั่นเรืองศรี. ออนไลน์. 2558)

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารทั้งหลายควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่ายจึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกัน ในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์การที่สำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การนั้นย่อมทำให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษากิจการงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (ไพโรจน์ บาลัน. 2551 : 21)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา สถานศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี และตราด โดยมีนโยบายการศึกษา เร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการปฏิรูประบบความรู้ของสังคมไทย สร้างโอกาสทางการศึกษา กระจายโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย โดยคำนึงถึงการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ประชากรทุกกลุ่ม ปฏิรูปครู ยกฐานะครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง จัดการศึกษาขั้นอุดมศึกษาและอาชีวศึกษาให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างทุนปัญญาของชาติ อีกทั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษาระหว่างสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มเครือข่าย เช่น กิจกรรมแข่งขันทักษะทางวิชาการ กิจกรรมกีฬาภายใน กิจกรรมแข่งขันกีฬากลุ่มเครือข่าย กิจกรรมแข่งขันกีฬาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. 2559 : 17) กิจกรรมเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างกิจกรรมนั้น ๆ จึงจะดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ในความเป็นจริงแล้วการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษามีไม่มากนัก แม้จะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์กรภายในสถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม แต่ในการปฏิบัติกลับมีการทำงานเป็นทีมที่ไม่มีประสิทธิภาพ มีคนทำงานจริง ๆ เพียงบางคนหรือบางส่วนเท่านั้น บุคคลส่วนใหญ่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะทำงานแต่ไม่มีบทบาท หรือไม่ได้ทำงาน จึงทำให้งานไม่มีคุณภาพและส่งผลเสียต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่ไม่สามารถทำให้เป็นไปตามเป้าหมายการดำเนินงานได้ (ธีระ รุญเจริญ. 2553 : 19)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจ ไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของการจัดการศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,435 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
 - 1.1.1 ประสบการณ์น้อย
 - 1.1.2 ประสบการณ์มาก
 - 1.2 ขนาดของสถานศึกษา
 - 1.2.1 ขนาดเล็ก
 - 1.2.2 ขนาดกลาง
 - 1.2.3 ขนาดใหญ่

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ประกอบด้วย

- 2.1 การติดต่อสื่อสาร
- 2.2 การร่วมมือ
- 2.3 การประสานงาน
- 2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
- 2.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสิทธิภาพร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาและเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. การร่วมมือ หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกเวลา ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3. การประสานงาน หมายถึง การที่สมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสม และหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาคูณงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา นำความรู้จากการอบรมศึกษาคูณงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน

ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สายสามัญ ตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

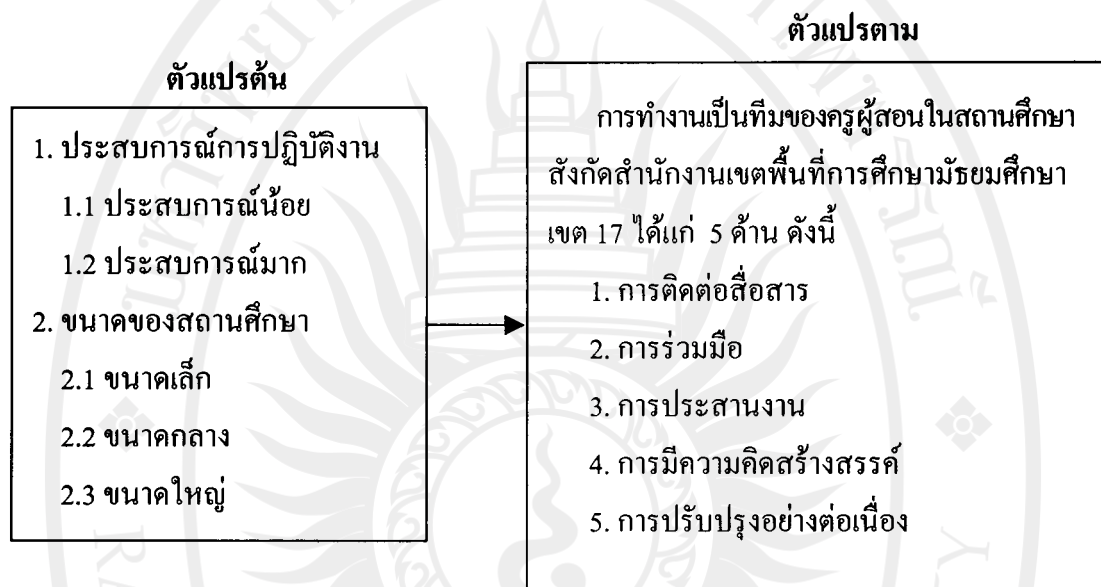
1. ประสบการณ์น้อย หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
2. ประสบการณ์มาก หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมากกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยของประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง การกำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียนซึ่งแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็น 3 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน
2. ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน
3. ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษานี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามแนวคิดของโรมมิ่ง (Romig, 1996 : 74) ใน 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอ ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีม

1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

1.4 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

1.5 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

1.6 การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดของ โรมมิ่ง (Romig)

2. การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 งานวิจัยต่างประเทศ

3.2 งานวิจัยในประเทศ

การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

ทิสนา เขมมณี (2550 : 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์กันก่อนข้างจะใกล้ชิดกันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550 : 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคล ตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือให้ทักษะ ประสิทธิภาพร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีม

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 10) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ สองคนรวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างร่วมกัน โดยมีเป้าหมายหรือ

วัตถุประสงค์ในทิศทางเดียวกันและทุกคนในกลุ่มมีบทบาทในการช่วยดำเนินงานของกลุ่มมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ดิเรก วรรณเศียร (2552 : 2) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ปาร์คเกอร์ (Parker. 2001 : 16) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003 : 435) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549 : 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อองค์การ โดยส่วนรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การเข้าด้วยกันทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้แรงกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้วยังจะได้ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น

2. ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้น โดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน

3. ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคมอันได้แก่ ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550 : 108) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญมากเมื่อเทคโนโลยีหรือกระบวนการปฏิบัติงานต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ แต่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อการแข่งขัน สิ่งแวดล้อมหรือสังคมจะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รับรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อโอกาสและภัยคุกคาม

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 3) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย
2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูแลให้รอบคอบขึ้น
3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์
4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับ และทุกองค์การหากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ
5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำให้ได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ
6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วยจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็น

และความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตน ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย

สมชาติ กิจยรรยง และจิรัช ใจเปี่ยม (2552 : 57) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคน จึงจะเสร็จได้ทันเวลา
3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ
5. เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis. 1994 : 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จ ของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงาน กระบวนการแก้ปัญหาและเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติการกิจที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน กระบวนการแก้ปัญหาเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาดคลาดเคลื่อนและสร้างความไว้วางใจให้ทีมงาน ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหา ทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคน ก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งการเสียร่วมกัน และได้รับความสำเร็จร่วมกัน จะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้ทีมงานแข็งแกร่งยิ่งขึ้น นอกจากนี้สภาพแวดล้อมที่ดีของทีมอันเกิดจากการแก้ปัญหา เช่น บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยน ข้อมูลและความคิดอย่างตรงไปตรงมา จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003 : 437) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว

2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณีมีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม

4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้ จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว

5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่มได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6. การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้มีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการ กับผู้มีอิทธิพลทางสังคมดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเรา ล้วนแล้วไม่ถดถอยหรือหล่นหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัย การทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการกิจ ที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549 : 122) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำกลุ่มทำงานไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นผู้ดำเนินงานส่งเสริมกระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงาน ร่วมคิดร่วมปรึกษาหารืออย่างมีเป้าหมายแน่นอน ผู้นำเป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีความเชื่อมั่นในการทำงาน ร่วมกันมีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมให้เข้มแข็ง ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และความสามัคคีของทีมงาน

2. สมาชิกของทีมงาน คือ กำลังอันสำคัญนอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติแล้ว สมาชิกทีมงานมีคุณภาพควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีความรู้ ความชำนาญในงานของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีความรู้ และเพิ่มคุณค่าตามความสำคัญในการทำงานของกลุ่ม

2.3 มีเจตนาดี และมีความตั้งใจในการทำงานของกลุ่ม ไม่มีเจตนาร้ายแอบแฝงมาในการเป็นสมาชิกของทีมงาน

3. การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมงานและการจัดการทีม การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกรู้เป้าหมาย และขั้นตอนในการทำงานเป็นแนวทางเดียวกันและเข้าใจกัน ทำให้สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารและกำหนดกลไกวิธีการใดก็ตามกำกับตลอดจนประเมินผล เพื่อให้สามารถปรับปรุงของทีมหรือแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมกว่าในการพัฒนาขีดความสามารถของการทำงานแบบกลุ่มทีมงาน ได้ดียิ่งขึ้น

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549 : 92) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและทุกคนรู้สึกว่าคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างจริงจัง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความร่วมมือสร้างสรรค์ลดการควบคุมและการทำโทษ

2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรมของตนและเพื่อนร่วมทีม โดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งร่างกายและจิตใจทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน

3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะตนและบทบาทตามตำแหน่ง

4. ต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิก

5. ให้คำปรึกษาพร้อมที่จะแสดงน้ำใจและให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาสจะอำนวย

6. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน

7. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่มต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจวิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เลือกลงทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุดและดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล

8. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษารือกับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมายวัตถุประสงค์และวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมนั้นประสบความสำเร็จนับว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 90) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าจะต่างคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุม และการทำโทษ
2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจในการเข้าใจพฤติกรรมของตน และเพื่อนร่วมทีมโดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ทั้งร่างกาย และจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน
3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะคน และบทบาทตามตำแหน่ง
4. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้น ๆ
5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างสมาชิกของทีม
6. มีวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการออมชอมประนีประนอม พูดด้วยเหตุผลหรือการลงมติ
7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและ อากัปกิริยาท่าทาง ความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผย วางใจซึ่งกันและกัน และข้อขัดแย้งตลอดจนคำปรึกษา พร้อมที่จะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาสจะอำนวย
8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน
9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เลือหาทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล
10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษาหารือกับสมาชิกในกลุ่มเพื่อทำความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 221) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม

1.1 สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน ถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ทัศนคติ และซื่อตรงต่อกัน ยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่มยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.1.2 มีทักษะในการทำงานนั้นคือ เชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.1.3 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

1.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ มีความไว้วางใจที่ตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน และพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม

2.1 ผู้นำทีมงานต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีคือคน ตั้งใจจริง ไม่หุนหันงัดใจในความล่าช้า พยายามให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญคือ มีความสามารถชักจูงสมาชิกเกิดความร่วมมือ

2.2 ผู้นำทีมสามารถจัดความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้งในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 ผู้นำต้องเอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกมีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.4 ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.5 ผู้นำต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละคน

2.6 ผู้นำต้องมีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผล

แคทเซนบาสส์ และสมิท (Katzenbach and Smith. 1993 : 401) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบไปด้วย

1. มีขนาดจำนวนสมาชิกไม่มาก มีผลงานวิจัยที่บ่งชี้ว่าขนาดในอุดมคติของทีมงานควรมีสมาชิก 7 คนหรืออยู่ระหว่าง 5 - 12 คน ทั้งนี้เพราะทีมขนาดดังกล่าวใหญ่พอที่จะทำให้เกิดความหลากหลายของทักษะที่จำเป็นและมีขนาดเล็กพอเหมาะที่สมาชิกจะสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมกันได้ง่าย

2. มีทักษะที่เสริมต่อกัน ทีมงานที่ดีควรสร้างจากกลุ่มที่มาจากกลุ่มคนที่มีทักษะแตกต่างกัน โดยทักษะดังกล่าวควรมีลักษณะเสริมต่อกันในการประกอบภารกิจประจักษ์การแสดงผล

ของวงดนตรีดุริยางค์ขนาดใหญ่ที่มีความไพเราะ เพราะมีการผสมผสานที่ดีของเครื่องดนตรีแต่ละชิ้นที่มาร่วมเสริมการทำงานกัน ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีมมี 3 กลุ่มด้วยกัน

3. ผู้กพันติดต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีทั้งวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกของทีมงานผูกพันต่อกัน

4. มีแนวทางปฏิบัติเดียวกัน ทีมงานจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งได้แก่ วิธีการที่สมาชิกจะทำงานร่วมกันอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในการกำหนดแนวทางการทำงานของทีมนั้น ต้องคำนึงทั้งพื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริหาร และพื้นฐานเชิงสังคมควบคู่กัน โดยในแง่พื้นฐานทางเศรษฐกิจและการบริหาร ยึดหลักการให้ทุกคนในทีมงานต้องปฏิบัติงานที่เท่าเทียมหรือใกล้เคียงกัน สมาชิกของทีมงานต้องเห็นพ้องต้องกันว่า ใครควรทำงานอะไรจะกำหนดตารางงานเพื่อถือปฏิบัติร่วมกันอย่างไร ในการทำงานมีทักษะอะไรบ้างที่จำเป็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะพัฒนามาเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันของทีมงานในที่สุด ส่วนในแง่พื้นฐานทางสังคม สมาชิกส่วนใหญ่จะใช้เวลาออกงานในการกระทำกิจกรรมสำคัญทางสังคมร่วมเสริมทักษะที่บอบทบาทภาวะผู้นำ เช่น การสร้างความท้าทาย การตีความ การให้ความช่วยเหลือ การบูรณาการ การสรุปย่อต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบทบาทเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจต่อกัน และช่วยลดข้อขัดแย้งที่ขัดขวางความสำเร็จของทีมงานลง

5. มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบร่วมกันได้ ไม่มีกลุ่มงานใดสามารถเปลี่ยนเป็นทีมงานได้ ถ้าไม่ยึดมั่นในความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกันระหว่างสมาชิก ดังนั้นคุณสมบัติในเรื่องความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ของทีมจึงเป็นแกนกลางอันสำคัญในสมาชิกร่วมกันให้สัญญาอย่างจริงจังทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

รอปบินส์ (Robbins. 2001 : 64) กล่าวถึง องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. การจัดรูปแบบงาน เป็นการจัดทีมงานที่มีประสิทธิภาพให้ปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกัน ในการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ลักษณะของการจัดรูปแบบต้องมีเสรีภาพในการทำงานใช้ทักษะความรู้ ผลผลิตมีความชัดเจนส่งผลต่อคนส่วนใหญ่

2. การจัดองค์ประกอบ เป็นการจัดทีมงานว่าเป็นอย่างไรประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ บุคลิกภาพของสมาชิก การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย ขนาดความยืดหยุ่นของทีมงาน และความเต็มใจร่วมทีมของสมาชิก

3. การจัดบริบท มีองค์ประกอบ ได้แก่ ทรัพยากรที่เพียงพอ ภาวะผู้นำที่ดีมีระบบการประเมินผล และค่าตอบแทนที่ดี

4. การจัดการกระบวนการ เป็นปัจจัยด้านกระบวนการมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ ความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นการบริหาร ความขัดแย้ง ลดการเอาเปรียบของสมาชิกบางคน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้วางใจเชื่อใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้
 ประคอง สุคนธจิตต์ (2551 : 41) กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี
2. สมาชิกมีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร
3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว
4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี
5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
6. ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 20) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น
2. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน
3. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล
4. ความสัมพันธ์กับภายนอก ทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากรความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

สุพิชญา ชัยโชติรัตนันท์ (2551 : 80) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำ
3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า
5. มีกระบวนการทำงานที่ดี
6. เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
9. มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
10. เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน
11. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

บุษยามาศ แสงเงิน (ออนไลน์. 2553) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม
2. แต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่
3. ต้องมีความสัมพันธ์กับงานและทีม
4. ต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน
5. พฤติกรรมการทำงาน ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักกัน
7. ต้องทำความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน
8. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม
9. จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
10. มีการสื่อสารและสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่ม
11. ควรปรับตนให้เป็นคนที่มีปฏิริยาตอบโต้
12. การขจัดข้อขัดแย้งภายในกลุ่ม
13. ใช้วิธีประสานประโยชน์ในเรื่องความรู้
14. การตัดสินใจ
15. ภาวะการเป็นผู้นำ

16. ต้องเป็นหัวหน้าทีมที่เป็นผู้ฟังที่ดี

17. ปรับทัศนคติต่อสมาชิกใหม่

18. สมาชิกมีการยอมรับนับถือกัน

19. หัวหน้าทีมควรเป็นแบบอย่างที่ดี

20. มีระบบการให้คุณและการให้โทษ

วาร์เนย์ (Varney. 1990 : 154) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ไว้ดังนี้

1. สมาชิกภายในทีมทุกคนมีความเข้าใจบทบาทของสมาชิกแต่ละคน

2. สมาชิกเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาททั้งหมดภายในองค์กร

3. มีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันระหว่างสมาชิกภายในทีม

4. มีการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน

5. มีความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่จะช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกัน

อย่างใกล้ชิด

6. มีแนวทางการทำงานและแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

7. สามารถใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์มากกว่าการทำลาย

8. มีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิกเพื่อลดการแข่งขันกัน

9. มีการประสานงานกับทีมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของทีม

10. มีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

ดายเออร์ (Dyer. 1995 : 15 - 16) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มี

ประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจนสมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงาน

ได้ตามเป้าหมาย

2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทการปฏิบัติงาน

3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม

4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น

6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน

7. ผู้นำทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง

8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเฉลียวฉลาด

9. มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงานเป้าหมายและ

สมาชิกทีม

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกันรวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารแบบเปิด ซึ่งเป็นการสื่อสารสองทาง โดยจะสามารถนำไปสู่เป้าหมายของทีมงานได้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีประสิทธิผลของงาน

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

วารภรณ์ ตรีกุลสฤทธ์ (2550 : 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ มีความไว้วางใจที่จะตระหนักถึงความต้องการ ความรู้สึกของบุคคลอื่นในทีม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน
2. การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อสื่อสารและประสานงานกันระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในทีมมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน
3. การมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ การที่ทุกคนในทีมทำงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายเต็มตามกำลังความสามารถของตนเองทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน คือ การที่ทุกคนในทีมยอมรับในความต้องการของบุคคลในทีมรับฟังเหตุผลของกันและกัน

สุเมธ งามกนก (2550 : 32) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ความไว้เนื้อเชื่อใจ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ เกิดความเชื่อมั่นและความไว้เนื้อเชื่อใจกันถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. การติดต่อสื่อสาร เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีทักษะการถ่ายทอดข้อมูลที่สำคัญจากผู้ส่งไปยังผู้รับ ได้อย่างถูกต้องชัดเจนและให้มีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกันเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กรจึงพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน
4. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในความรู้ความสามารถบทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติกัน คอยให้ความช่วยเหลือ

ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดจะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคลหรือองค์กรเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อการสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การมีส่วนร่วมในการทำงาน เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกที่มีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงานการทำงานร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 13) กล่าวว่า หลักการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. มีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทีมงาน
4. มีความร่วมมือประสานงานเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้
5. มีผลประโยชน์และการจัดสรรผลตอบแทนอย่างยุติธรรม
6. มีการตัดสินใจร่วมกัน

สุนันธา เลาหนันท์ (2551 : 21) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการปราศจากพิธีรีตองเป็นแบบสบายและไม่เครียด ทุกคนช่วยกันทำงานมีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจังและไม่มีการร้องเรียนที่แสดงให้เห็นความเบื่อหน่ายงาน

2. มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง โดยทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายกันอย่างจริงจังจะอภิปรายเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหากมีใครอภิปรายนอกประเด็นจะมีสมาชิกดึงเรื่องกลับเข้าสู่ประเด็นได้อย่างรวดเร็ว

3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและยอมรับภารกิจหลักของทีม ทั้งนี้เนื่องจากทุกคนได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสังเกตกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้ร่างวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมที่เป็นที่ยอมรับยังผลให้ทุกคนรู้สึกผูกพันในอันที่จะผลักดันให้มีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

4. สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็นทุกอย่างตั้งใจการอภิปรายแต่ละครั้งจะไม่วกไปวนมาทุกคนตั้งใจฟังข้อคิดที่สมาชิกอื่น ๆ เสนอ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนไม่ฉลาด

5. การตัดสินใจโดยส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจและใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่าทุกคนเห็นด้วยโดยหลักการและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างแต่จะเก็บความไม่เห็นด้วยไว้ในใจ นอกจากนี้พบว่า การตัดสินใจ

Woodcock (Woodcock. 1989 : 247) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. มีความสมดุลในบทบาท คือ มีความผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถ บุคคลและใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย เต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายอย่างแท้จริง

3. มีความเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน การสื่อสารและการสัมพันธ์ภายในทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย และไว้วางใจซึ่งกันและกัน พุดกันโดยตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดีและเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. มีการสนับสนุนและจริงจังต่อกัน สมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน

5. มีความร่วมมือและต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ข้อขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. มีการทำงานเป็นทีมลักษณะยืดหยุ่นและตัดสินใจจากข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. มีผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำภายในกลุ่มควรจะกระจายไปทั่วกลุ่มได้ตามสถานการณ์ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. มีการทบทวนการทำงานของทีมนำเสนอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9. มีการพัฒนาบุคคล มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกของทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10. มีสัมพันธ์ภายในระหว่างกลุ่มดีการทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์การทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและการได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

โรมมิ่ง (Romig, 1996 : 74) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงาน ปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันที่ ด้วยความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม โดยมีการประสานงาน และวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกัน ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคล ในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งการนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสาร ในกลุ่มมีการร่วมมือประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา และ ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องและพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่ทีมงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดของโรมมิ่ง (Romig)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องตามแนวคิดของ โรมมิ่ง (Romig) ใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร

ประชุม โปธิกุล (2549 : 31) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้ ทีมเข้มแข็ง การสื่อสารที่ตรงไปตรงมาก็ยากที่จะมีความไว้วางใจกัน

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549 : 122) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร จากระดับบริหารไปสู่ระดับปฏิบัติ หรือระดับปฏิบัติขึ้น ไปสู่ระดับบริหารหรือแม้เป็นการสื่อสาร ในระดับเดียวกัน จะทำให้สมาชิกของทีมได้รับรู้ปัญหาการทำงาน นโยบายการปฏิบัติงาน ตลอดจน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานอย่างทั่วถึง

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 28) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร ก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้รับ หรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา อย่างทั่วถึงซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย การติดต่อ สื่อสารที่ดี นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกันแล้วยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัว กันด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีส่วนส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงานและอยู่ร่วมกัน ในกลุ่มทำงานที่ดีนั้น มักใช้การสื่อสารสองทาง หรือหลายทางมากกว่าสื่อสารทางเดียว คือให้มี การตอบโต้ อภิปราย แสดงความเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟัง

ความคิดอยู่ข้างเดียว ขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียนก็ให้เป็นตามทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 37) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการติดต่อสัมพันธ์ถือเป็นเครื่องมือถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด และความต้องการเพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ เกิดความรู้สึกร่วมใจ เชื่อถือและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต และการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ ถ้าหากไม่มีการติดต่อสื่อสารก็ไม่มีอะไรเกิดขึ้นระหว่างคนในสังคมและองค์กร

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันที่ ซึ่งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกในทีมจะต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

เดวิส (Davis. 1998 : 183) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นตัวแปรหลักในการศึกษาองค์กร การจัดการบริหารนั้น คนจะมาจากที่ต่าง ๆ เพื่อมาทำงานร่วมกัน และการที่จะทำงานร่วมกัน ได้ดีต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร และในการสื่อสารถ้ามีความผิดพลาดก็จะทำให้งานเกิดความเสียหายได้

ปาร์คเกอร์ (Parker. 2001 : 20) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่นำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ ทักษะคติ ความรู้สึก ความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ สิ่งของ หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกันมีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ และมีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว มีการเปิดโอกาสให้ทีมงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2. การร่วมมือ

ประชุม โพธิกุล (2549 : 25) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นลักษณะที่สมาชิกทุกคนมีการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่มสมาชิกมีความรับผิดชอบ

ต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกันและเสริมสร้าง การรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2550 : 20) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคลหนึ่งในสถานการณ์กลุ่ม ซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าว เป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มนั้น ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 33) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้ สมาชิกของทีมงาน ได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกันเพื่อการตัดสินใจ และการควบคุม กำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ขององค์กร

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 14) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ ในการบริหาร จัดการในองค์กร เป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ในการประชุม เพื่อการตัดสินใจ และการควบคุมกำกับดูแล การทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

วู้ดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1994 : 11) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ คือ การที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วม การตัดสินใจ หรือ เคยเข้าร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้าร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างอิสระภาพ เสมอภาค ไม่ใช่เป็นเพียง ความร่วมมืออย่างผิวเผินแต่เป็นการเข้าร่วมอย่างแท้จริง และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ ชั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

โรมมิ่ง (Romig, 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

เมเลอร์ (Maylor, 1999 : 110) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ คือ การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีม ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็น โอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงาน ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้นั้น คนเป็น ปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีความร่วมมือในการทำงาน อย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ เพราะถ้าทีมงาน

ไม่มีความร่วมมือในการทำงานมีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติ เกิดการขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การร่วมมือกันสมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3. การประสานงาน

สมิต สัชฌุกร (2550 : 57) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องสอดคล้องกัน ไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สมพงษ์ เกษมสิน (2550 : 20) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการที่สมาชิกมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อจะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ชัจจ์ธนันต์ ธรรมจินดา (2552 : 74) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นเป็นการจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้งานส่วนต่าง ๆ เข้ามารวมกัน และเป็นการใช้ภาวะผู้นำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและบังเกิดผลงานสูงสุด ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้น

ณัฐยา สินตระการผล (2553 : 34) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการจัดวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์

วารีนีย์ (Varney. 1990 : 154) ได้กล่าวไว้ว่า การประสานงานนั้นคือการที่สมาชิกมีการวางแผน การทำงานที่เหมาะสม มีการเข้าร่วมประชุมเพื่อฟังคำชี้แจงและปัญหาต่าง ๆ และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้น คือการที่สมาชิกมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์การ เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน

เนื่องจากโครงสร้างองค์การเป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวราบ ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกัน ทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โนแลน (Nolan, 1998 : 117) ได้กล่าวว่า การประสานงานนั้นคือการที่บุคคลต่างพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีเพื่อนำพาไปถึงผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การประสานงานนั้นโดยสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งในปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

4. การมีความคิดสร้างสรรค์

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 177) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว แล้วสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิด สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ ๆ ได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 24) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ไม่เคยเห็นที่ใดมาก่อน และใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

สุวิทย์ มูลคำ (2553 : 47) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จโดยเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งสร้างสรรคงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

วิทยากร เชียงกูล (2554 : 25) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นความร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงานและร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

เทอร์เรน (Torrance, 1974 : 47) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดแก้ปัญหา ด้วยการคิดอย่างลึกซึ้งซึ่งที่นอกเหนือไปจากลำดับขั้นการคิดอย่างปกติธรรมดาเป็นลักษณะภายในของบุคคลที่จะคิดหลายแง่หลายมุม ประสมประสานกันจนได้ผลผลิตใหม่ที่ถูกต้องสมบูรณ์

กิลฟอร์ด (Guilford, 1967 : 138) ได้กล่าวว่าความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคล เป็นความคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดหลายแง่หลายมุม

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นสิ่งที่สมาชิกในทีมสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา ปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นั้นคือความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วิวัฒน์ สุวันทวงศ์ (ออนไลน์. 2550) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

วินิจ เกตุชา (2552 : 69) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

ศิณีษ์ สังข์รัมย์ (2553 : 60) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานตลอดเวลา

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557 : 10) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ การนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบงานผลงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

ฟลิปปโป (Flippo. 1969 : 15) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ

ลาร์สัน และลาฟาสโต (Larson and Larfasto. 1989 : 185) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ การนำความรู้ที่มีอยู่ไปพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

โรมมิ่ง (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพ

และออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น จึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยการที่ครูผู้สอนในสถานศึกษา นำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน

การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 โดยกำหนดให้มีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 39 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน จังหวัดตราด 16 โรงเรียน โดยจัดระบุดูแลโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาตามมาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาสถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานคุณภาพการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา 4) มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นั่นคือเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีแผนและโครงการพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องอย่างชัดเจน 5) มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา 6) มีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ 7) การบริหารแบ่งเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. 2559 : 13)

สรุปได้ว่า หลักในการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษานั้น มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านการเรียนการสอน และเรื่องส่วนบุคคล ทำให้สถานศึกษาน่าอยู่ และมีความสุขในการ

ทำงาน จึงเป็นเหตุให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทุกด้าน โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งมีการมอบอำนาจและความเป็นอิสระรวมทั้งความรับผิดชอบของผู้บริหารภายใต้ระบบการบริหารจัดการที่หลากหลาย ซึ่งสถานศึกษาแต่ละแห่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 17 มีการติดต่อประสานงานและทำกิจกรรมร่วมกันภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษาและระหว่างกลุ่มเครือข่าย ซึ่งล้วนแต่ต้องอาศัยความร่วมมือของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น โดยแต่ละสถานศึกษาจะเน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ ในสถานศึกษา และมีการประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller. 1996 : 40) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหาร งานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยทำให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม

แคทเซนบาซ (Katzenbach. 1997 : 54) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง ผลการศึกษาพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ซาดาร์ (Zadra. 2002 : 1889) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

งานวิจัยในประเทศ

อภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม การเสริมสร้างบรรยากาศของทีม การมีส่วนร่วมการสื่อสารแบบเปิดการสร้างความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ภาวะผู้นำ การมีมนุษยสัมพันธ์ การประเมินตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานและขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

เสกสรร คำเมืองแพน (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ส่วนด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ปัญหาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอยู่ในระดับน้อยทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยด้านที่มีปัญหาสูงสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานรองลงมาคือ ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีปัญหาคือ ด้านการสื่อสารแบบเปิด ส่วนการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษาที่มีจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานและขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีเฉลี่ยสูงคือ การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ .05 และผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการ และบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ประพันธ์ คำสามารถ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็น ทีมใน โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกันการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีประเภทการทำงานและขนาดของสถานศึกษา ที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มัลลิกา วิชชูกรอิงครัต (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของ พนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการยอมรับนับถือกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประเภทการทำงาน พบว่า พนักงานครูที่มีประเภทการทำงานต่างกันมีการทำงานเป็นทีม โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย และข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศและประเภทการทำงาน แตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ สะอาดละออ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา อำเภอ บรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายมีระดับการปฏิบัติสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ส่วนการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า เพศ และขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

แสงดาว โสมศรีแพง (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารในกลุ่ม การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม การตัดสินใจร่วมงาน และการมีผลประโยชน์ร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในอำเภอนาแก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีการทำงาน เป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่กล่าวมา พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานมีบทบาทสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี โดยการ กำหนดให้สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ทำให้เกิด การผนึกกำลังช่วยกันให้งานสำเร็จ สมาชิกในทีมงานหรือในองค์กรจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ สามารถช่วยเพิ่ม ศักยภาพการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงศึกษาการทำงาน เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อนำ ข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา

ปรับปรุงการทำงานเป็นทีมของบุคลากร แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หน่วยงานการศึกษา
หน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจที่จะนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ
สูงขึ้นต่อไป



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,435 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	259	55
ขนาดกลาง	515	109
ขนาดใหญ่	661	140
รวม	1,435	304

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's) โดยกำหนดระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังต่อไปนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550 : 77)

- 5 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

3. สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.41 - 0.90

6. แบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 77) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณค่าทางสถิติดังกล่าว โดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ย ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 77)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบ ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)
2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน	ค่า Sum of Squares
MS	แทน	ค่า Mean of Squares
df	แทน	ค่า Degree of Freedom
*	แทน	ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

รายการ	จำนวน	
	(n = 304)	ร้อยละ
1. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ประสบการณ์น้อย	138	45.40
ประสบการณ์มาก	166	54.60
รวม	304	100.00
2. ขนาดของสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)	55	18.00
ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน)	109	35.90
ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)	140	46.10
รวม	304	100.00

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.40 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 ขนาดกลาง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตาราง 3 - 9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	n = 304			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.49	0.59	1	มาก
2. ด้านการร่วมมือ	4.29	0.53	2	มาก
3. ด้านการประสานงาน	3.95	0.74	3	มาก
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.54	0.56	5	มาก
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.67	0.47	4	มาก
รวม	3.99	0.36		มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.49$) ด้านการร่วมมือ ($\bar{X} = 4.29$) ด้านการประสานงาน ($\bar{X} = 3.95$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.54$) และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.67$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการติดต่อสื่อสาร
โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 304			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล	4.50	0.63	4	มากที่สุด
2. มีการสื่อสารที่เข้าใจง่ายสามารถแปล ความหมาย และนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน	4.59	0.64	3	มากที่สุด
3. มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง อย่างทั่วถึง	4.46	0.64	5	มาก
4. มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้	4.63	0.63	1	มากที่สุด
5. มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้	4.63	0.60	2	มากที่สุด
6. มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการ มุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว	4.27	1.01	7	มาก
7. มีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอด จนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึงในสถานศึกษา	4.37	0.86	6	มาก
รวม	4.49	0.59		มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้
($\bar{X} = 4.63$) มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ ($\bar{X} = 4.63$)
มีการสื่อสารที่เข้าใจง่ายสามารถแปลความหมาย และนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน ($\bar{X} = 4.59$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการร่วมมือ
โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการร่วมมือ	n = 304			
		S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.08	1.33	7	มาก
2. มีการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.36	0.92	3	มาก
3. มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด	4.24	1.01	5	มาก
4. มีการร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี	4.35	0.58	4	มาก
5. มีการร่วมมือกันในการประเมินผล การปฏิบัติการ	4.42	0.63	1	มาก
6. มีการร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลา ราชการด้วยความเต็มใจ	4.21	0.58	6	มาก
7. มีการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง	4.41	0.71	2	มาก
รวม	4.29	0.53		มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ($\bar{X} = 4.42$) มีการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง ($\bar{X} = 4.41$) มีการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.36$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงาน
โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการประสานงาน	n = 304			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มงาน ภายในสถานศึกษา	4.44	0.64	1	มาก
2. มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน	3.97	1.09	4	มาก
3. มีการประสานงานที่เหมาะสมและ หลากหลายวิธี	4.10	0.87	2	มาก
4. มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ	3.70	1.47	6	มาก
5. มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม	4.05	1.01	3	มาก
6. มีการประสานงานกันทุกครั้งในการ ปฏิบัติงาน	3.88	1.09	5	มาก
7. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร ทุกครั้ง	3.52	1.00	7	มาก
รวม	3.92	0.74		มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับ คือ มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.44$)
มีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี ($\bar{X} = 4.10$) มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม
($\bar{X} = 4.05$)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและเป็นรายข้อ

ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	n = 304			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ	3.50	0.94	6	มาก
2. มีการร่วมการศึกษาดูงานและร่วมประชุม สัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ	3.50	0.95	5	มาก
3. มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.77	0.89	1	มาก
4. มีการร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.55	0.70	3	มาก
5. มีการร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.36	0.76	7	ปานกลาง
6. มีการนำความคิดมาประยุกต์เพื่อพัฒนางาน ในสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.53	0.95	4	มาก
7. มีการคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบ เดิม ๆ	3.59	0.82	2	มาก
รวม	3.54	0.56		

จากตาราง 7 แสดงว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.77$) มีการคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ ($\bar{X} = 3.59$) มีการร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.55$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการปรับปรุง
อย่างต่อเนื่อง โดยรวมและเป็นรายชื่อ

ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	n = 304			
	\bar{X}	S.D.	อันดับที่	ระดับ
1. มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงาน มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.21	0.64	7	ปานกลาง
2. มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มี ความเหมาะสม	3.30	0.61	6	ปานกลาง
3. มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมา ปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	4.12	0.78	1	มาก
4. มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงาน อย่างต่อเนื่อง	3.74	0.84	3	มาก
5. มีการปรับกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา	3.64	0.85	5	มาก
6. มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	3.98	0.83	2	มาก
7. มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนางาน	3.68	0.65	4	มาก
รวม	3.67	0.47		มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มี
ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.12$) มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน
($\bar{X} = 3.98$) มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.74$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์
การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ดังตาราง 9 - 15

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบ อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

การทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน				t	p
	ประสบการณ์ น้อย		ประสบการณ์ มาก			
	(n = 166)		(n = 138)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.54	0.55	4.44	0.64	1.51	0.13
2. ด้านการร่วมมือ	4.32	0.50	4.26	0.55	0.99	0.32
3. ด้านการประสานงาน	3.96	0.74	3.94	0.74	0.33	0.74
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	3.57	0.54	3.51	0.58	0.95	0.34
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.70	0.46	3.63	0.48	1.29	0.20
รวม	4.02	0.30	3.95	0.42	1.55	0.12

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ
ด้านการประสานงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร					
ระหว่างกลุ่ม	4.73	2	2.36	6.85	0.00*
ภายในกลุ่ม	103.81	301	0.35		
รวม	108.53	303			
2. ด้านการร่วมมือ					
ระหว่างกลุ่ม	1.81	2	0.91	3.24	0.04*
ภายในกลุ่ม	84.07	301	0.28		
รวม	85.88	303			
3. ด้านการประสานงาน					
ระหว่างกลุ่ม	4.72	2	2.36	4.36	0.01*
ภายในกลุ่ม	162.84	301	0.54		
รวม	167.56	303			
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์					
ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	0.87	2.75	0.07
ภายในกลุ่ม	95.26	301	0.32		
รวม	97.00	303			
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง					
ระหว่างกลุ่ม	3.15	2	1.58	7.26	0.00*
ภายในกลุ่ม	65.34	301	0.22		
รวม	68.49	303			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2.38	2	1.19	9.49	0.00*
ภายในกลุ่ม	37.80	301	0.13		
รวม	40.19	303			

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.09	4.06	3.89
ขนาดเล็ก	4.09	-	0.03	0.19*
ขนาดกลาง	4.06	-	-	0.17*
ขนาดใหญ่	3.89	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 แสดงว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีม สูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.63	4.60	4.36
ขนาดเล็ก	4.63	-	0.03	0.27*
ขนาดกลาง	4.60	-	-	0.24*
ขนาดใหญ่	4.36	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 แสดงว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.35	4.37	4.21
ขนาดเล็ก	4.35	-	0.02	0.14
ขนาดกลาง	4.37	-	-	0.16*
ขนาดใหญ่	4.21	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 แสดงว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการร่วมมือ พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีม สูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการประสานงาน

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.07	4.06	3.82
ขนาดเล็ก	4.07	-	0.01	0.25*
ขนาดกลาง	4.06	-	-	0.24*
ขนาดใหญ่	3.82	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการประสานงาน พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดเล็ก และสถานศึกษาขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ขนาดของสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.69	3.79	3.56
ขนาดเล็ก	3.69	-	0.01	0.13
ขนาดกลาง	3.79	-	-	0.23*
ขนาดใหญ่	3.56	-	-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 แสดงว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า สถานศึกษาขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานศึกษาขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 1,435 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2559 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยกำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลของครูผู้สอน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ

45.40 และครูผู้สอนส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.10 ขนาดกลาง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 และขนาดเล็ก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 18.00

2. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านความคิดสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีดังนี้

3.1 การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก โดยการทำงานส่วนใหญ่ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในปัจจุบันได้ปฏิบัติในลักษณะของการทำงานเป็นทีมอยู่แล้ว และต้องการให้เกิดสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา ทำให้ครูผู้สอนในสถานศึกษา ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจึงต้อง ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการจัดสนใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน และลงมือปฏิบัติ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจกัน ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่น

ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ประกอบกับ ขอบข่ายของสถานศึกษาในปัจจุบันประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และ งานบริหารทั่วไป ซึ่งจะเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบ ในแต่ละด้าน มีโอกาสได้ทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีมากยิ่งขึ้น (ธีระ รุญเจริญ. 2553 : 15) สอดคล้องกับ งานวิจัยของอภิชาติ ไตรธิเลน (2550 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสกสรร คำเมืองแพน (2552 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก

2. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นจะมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยหรือมากก็ตาม แต่ทุกคนนั้นจะมีการปรับตัวให้สามารถเข้ากับทีมงานได้ ก็เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง ราบรื่น และบุคลากรจะมุ่งต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก อีกทั้งครูผู้สอนต่างมีความเข้าใจ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไปในแนวทางเดียวกันว่าการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับสถานศึกษาอื่น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (เรณู เชื้อสะอาด. 2551 : 12) จึงทำให้ การทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์ คำสามารถ (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงานที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา วิชชุกรองครัด (2553 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีการทำงาน เป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานขนาดเล็กและขนาดกลางมีนักเรียนและครูผู้สอนจำนวนน้อยจึงมีการพบปะพูดคุยสนทนากันบ่อยทำให้มีทัศนคติต่อการทำงานเป็นทีมที่สูงกว่า อีกทั้งความสามัคคีของกลุ่มและการทำงานเป็นทีมที่ขึ้นอยู่ด้วยความสัมพันธ์ส่วนตัวของสมาชิกความเป็นมิตร ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งในสถานศึกษาขนาดที่เล็กจะมีบุคลากรจำนวนน้อย การทำงานร่วมกันจึงเป็นไปได้เป็นอย่างดี มากกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ดังคำกล่าวที่ว่า “มากคนก็มากความ” ในการทำงานร่วมกันนั้นเมื่อคนมากขึ้น ความขัดแย้งก็ต้องตามมา ความสามัคคีสามัคคีในกลุ่มก็สั่นคลอน (วราภรณ์ ตรีภูมิตถะ, 2550 : 8) จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแสงดาว โสมศรีแพง (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอหนองบัวลำภู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของจารุวรรณ สะอาดละออ (2556 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาอำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ

3. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาคุณธรรมและร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. ควรศึกษากระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บรรณานุกรม

- กันยา มั่นเรืองศรี. (2558). การปฏิรูปการเรียนรู้. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.vcharkarn.com/vcafe/220320>. 6 กันยายน 2559.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ชัคเซสมิเดีย.
- จารุวรรณ สะอาดลออ. (2556). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา
อำเภอบรรพตพิสัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครสวรรค์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ซัจจันันต์ ธรรมจินดา. (2552). รวมสุดยอดแนวคิดการจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐยา สตินตระการผล. (2553). MBA 50 หลักบริหาร. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดิเรก วรรณเสียร. (2552). “รูปแบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในเครือสารสาสน์
เพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้.” วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. 2 (2) :
1 - 4.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
สหธรรมิก.
- ทิตนา เขมมณี. (2550). ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรม SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7.
กรุงเทพฯ : วี อินเทอร์เน็ต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุษยามาศ แสงเงิน. (2553). ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ. (ออนไลน์).
แหล่งที่มา : www.gotoknow.org/posts/385878g. 9 กรกฎาคม 2559.
- ประคอง สุกนธจิตต์. (2551). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกริก
- ประชุม โพธิกุล. (2549). การสร้างทีมงานให้ลุยได้ทุกสถานการณ์. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. (2551). การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ : เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. (2557). การบริหารและจัดการการศึกษา. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ : แอคทีฟพรินท์ จำกัด.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร. กรุงเทพฯ : พิมพ์วิชาการ.
- เรณู เชื้อสะอาด. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- ลัดพงษ์ โกษาแสง. (2553). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 23. กรุงเทพฯ : โพรเพซ.
- วิทยากร เชียงกุล. (2554). จิตวิทยา ความฉลาด และความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- วินิจ เกตุจำ. (1 เมษายน 2552). “การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน,” วารสารศึกษาศาสตร์
ปริทัศน์. 14 (1) : 69 - 82.
- วิวัฒน์ สุวานันทวงศ์. (2550). การทำงานเป็นทีม. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : www.Iaccess.co.th.
9 กรกฎาคม 2559.
- ศิณีย์ สังข์ศรี. (12 กรกฎาคม 2553). “การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ,” เพิ่มผลผลิต. 39 (5) :
60 - 64.
- สมชาติ กิจยรรยง และจิรัชชา ใจเปี่ยม. (2552). เกมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน.
กรุงเทพฯ : พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมิต ด้วงกร. (2550). ศิลปะการให้บริการ. กรุงเทพฯ : สายธาร.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. (2559). **ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2559.**

จันทร์ : กลุ่มนโยบายและแผน.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **ทิศทางของแผนพัฒนา**

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564). (ออนไลน์). แหล่งที่มา :

<http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/71.pdf>. 27 สิงหาคม 2559.

สุนันทา เลานันท์. (2551). **การสร้างทีมงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แชนด์เมตสติเกอร์

แอนด์ดีไซน์.

สุพิชญา ชัยโชติรานนท์. (2551). **ผู้จัดการป้ายแดง ชิงแรงแข่งมือโปร.** กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สุเมธ งามกนก. (21 มีนาคม 2550). “การสร้างทีมงาน,” **วารสารศึกษาศาสตร์.** 19 (1) : 32.

สุวิทย์ มูลคำ. (2553). **19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ.** กรุงเทพฯ : พิมพ์ลักษณ์.

เสกสรร คำเมืองแพน. (2552). **การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

แสงดาว โสมศรีแพง. (2556). **การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**

ในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครพนม : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยนครพนม.

อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). **สภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ**

การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 1.

วิทยานิพนธ์ ค.บ. (การบริหารการศึกษา). สกนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรุณวดี รื่นรมย์. (2553). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัด**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).

ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

Davis, F.D. (1998). **Perceived Usefulness Perceived Ease of Use and User Acceptance of**

Information Technology. Singapore : McGraw - Hill.

Dyer, W.G. (1995). **Team building : Current Issues and New Alternatives.** New York :

Addison-Wesley.

Flippo, E.B. (1969). **Management : Behavior Approach.** Boston : Allyn and Bacon.

Guilford, B. (1967). **Cognitive Psychology : A Student' Handbook.** 5 th ed. New York :

Psychology Press.

- Johnson, D.W. and Johnson, F.P. (2003). **Joining Together : Group Theory and Group Skill**. 8 th ed. Boston : Allyn and Bacon.
- Katzenbach, J.R. (1997). "The myth of the Top Management Team (Performance issue in work)," **Harvard Business Review**. 2 (4) : 34 - 54.
- Katzenbach, J.R. and Smith, D.K. (1993). **The Wisdom of Teams : Creating the High - performance Organization**. Boston : Harvard Business School.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sampling Size for Research Activities," **Educational and Psychological Measurement**. 30 (3) : 607 - 610.
- Larson, G. and Larfasto, V. (1989). **Improving Continuously and Systematically**. Singapore : McGraw - Hill.
- Maylor, H. (1999). **Project Management**. 2nd ed. London : Clays.
- Nolan, A. (1998). **The Innovator's Handbook : The Skill of Innovative Management Problem Solving**. New Jersey : Sphere Book.
- Parker, G. (2001). **Team workout : A trainer's Sourcebook of 50 Team Building Games and Activates**. New York : AMACOM.
- Robbins, S. (2001). **Organization Behavior**. 9 th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Romig, D. (1996). **Breakthrough Teamwork : Out Standing Result Using Structured Teamwork**. Chicago : Irwin.
- Torrance, P. (1974). **Torrance Tests of Creative Thinking**. New York : Personnel Press.
- Trimble, S. and Miller, J. (1996). "Creation, Invigoration and Sustating and Sustaining Effective Teams. (Personalizing the High School : the Most Important Reform)," **NASSP Bulletin**. 2 (4) : 35 - 40.
- Varney, G. (1990). **Organization Development for Managers**. USA : Addison-Presley.
- Woodcock, M. (1989). **Team Development Manual**. Great Britain : Gower Publishing.
- Woodcock, M. and Francis, D. (1994). **Team Building Strategy**. New Hampshire : Gower Publishing.
- Zadra, N.L. (2002). "Team Teaching : A Study of Collaboration," **Dissertation Abstracts International**. 62 (3) : 1889.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. นายประเวศ ดีหลาย ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีประเสริฐศิลป์
จังหวัดตราด
2. นางสาวมะลิ บุญคู่ ผู้อำนวยการโรงเรียนกษัตริย์วิทยาลัย
จังหวัดจันทบุรี
3. นางสาวไพเราะ คณะพล ครูโรงเรียนเบญจมานุสรณ์
จังหวัดจันทบุรี
4. นางสุภาภรณ์ ทวีผล ครูโรงเรียนเขาสมิงวิทยาคม (จางอินต๋รุจิววงศ์อุปถัมภ์)
จังหวัดตราด
5. นางสาวอรัญญา ผลจิตต์ ครูโรงเรียนศรียานุสรณ์
จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายประเวศ ดีหลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวอริศขรา อุ่มสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวมะลิ บุญคู่

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวริศชรา อุ่มสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรียมาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวไพเราะ คณะพล
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววิศขรา อุ่มสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษารวบรวมขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวภาภรณ์ ทวีผล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวอริศรา อุ่มสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกสิ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
เรียน นางสาวอรุณญา ผลจิตต์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาววิศขรา อุ่มสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รายละเอียดแบบสอบถามตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เห็นว่าท่านเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณารับเชิญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑

ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/๑๑๓



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด

ด้วยนางสาวอริศรา อุ่มสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรีย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวอริศรา อุ่มสิน นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ขวัญศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ตีอ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ที่ ศธ ๐๕๕๒.๑๓/ว ๑๑๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
อ.เมือง จ.จันทบุรี ๒๒๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน _____ ชุด

ด้วยนางสาวอริศรา อุ่มสิน นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๑๗” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุริย์มาศ สุขกลี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกสถานศึกษาของท่านเป็นกลุ่มตัวอย่าง จึงต้องนำเครื่องมือในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนของท่าน

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวอริศรา อุ่มสิน เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ชวัลศิริ เจริญทรัพย์)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๓๙๓๑ ๙๑๑๑ ต่อ ๑๑๓๘

โทรสาร ๐ ๓๙๔๗ ๑๐๖๑



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ ไม่กระทบต่อตัวตนแต่ประการใด และนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นี้เท่านั้น ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม

นางสาวอริศรา อุ่มสิน

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความและเติมข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ปี
2. ขนาดของสถานศึกษา
 - () ขนาดเล็ก (สถานศึกษาที่มีนักเรียนน้อยกว่า 500 คน)
 - () ขนาดกลาง (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 501 - 1,499 คน)
 - () ขนาดใหญ่ (สถานศึกษาที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมระดับน้อยที่สุด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ด้านการติดต่อสื่อสาร						
1.	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปกปิดข้อมูล					
2.	มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมาย และนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน					
3.	มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง					
4.	มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้					
5.	มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้					
6.	มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว					
7.	มีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึงในสถานศึกษา					
ด้านการร่วมมือ						
8.	มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
9.	มีการร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
10.	มีการปฏิบัติงานร่วมกันโดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด					
11.	มีการร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี					
12.	มีการร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ					
13.	มีการร่วมมือกันทำงานทั้งในและนอกเวลา ราชการด้วยความเต็มใจ					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
14.	มีการร่วมกันทำกิจกรรมอย่างพร้อมเพรียง					
ด้านการประสานงาน						
15.	มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา					
16.	มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน					
17.	มีการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี					
18.	มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ					
19.	มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม					
20.	มีการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน					
21.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง					
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์						
22.	มีการร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ					
23.	มีการร่วมศึกษาคูงานและร่วมประชุมสัมมนา เพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ					
24.	มีการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
25.	มีการร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
26.	มีการร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
27.	มีการนำความคิดมาประยุกต์เพื่อพัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28.	มีการคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง						
29.	มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
30.	มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม					
31.	มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ					
32.	มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
33.	มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา					
34.	มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน					
35.	มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน					

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 16 การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม การศึกษาการทำงานเป็นทีมของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านการติดต่อสื่อสาร									
1.	มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร อย่างตรงไปตรงมาไม่ปกปิดข้อมูล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถ แปลความหมายและนำไปปฏิบัติ ได้ตรงกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	มีการรับทราบข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	มีการโต้ตอบ อภิปราย แสดง ความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัย ร่วมกันได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	มีการเปิดโอกาสให้สามารถ แสดงความรู้สึกความคิดเห็น ต่อการทำงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6.	มีการวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกัน เป็นการส่วนตัว	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
7.	มีการเปิดโอกาสให้ได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสารตลอดจนปัญหาในการ ทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการร่วมมือ									
8.	มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
9.	มีการร่วมกันแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	มีการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
11.	มีการร่วมมือกันจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	มีการร่วมมือกันในการประเมินผล การปฏิบัติการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	มีการร่วมมือกันทำงานทั้งในนอก เวลาราชการด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	มีการร่วมกันทำกิจกรรม อย่างพร้อมเพรียง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการประสานงาน									
15.	มีการพึ่งพาส่งกันและกัน ในแต่ละกลุ่มงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16.	มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	มีการประสานงานที่เหมาะสม และหลากหลายวิธี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18.	มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	มีการประสานงานกันทุกครั้ง ใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
21.	มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ต่อผู้บริหารทุกครั้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์									
22.	มีการร่วมมือกันทำงานด้วยวิธี ที่หลากหลายเพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	มีการร่วมศึกษาดูงานและร่วม ประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอด ความคิดใหม่ ๆ	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
24.	มีการร่วมกันแก้ไขปัญหา อย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25.	มีการร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	มีการร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	มีการนำความคิดมาประยุกต์เพื่อ พัฒนางานในสถานศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28.	มีการคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจาก รูปแบบเดิม ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง									
29.	มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษา ดูงานมาพัฒนาคุณภาพงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
30.	มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ ให้มีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31.	มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้มี ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32.	มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา คุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	มีการปรับกระบวนการทำงานให้มี ประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการ ทำงานเพื่อเป็นการพัฒนางาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก จ
คำอธิบายจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาการทำงาน
เป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
ด้านการติดต่อสื่อสาร		ด้านกรมมีความคิดสร้างสรรค์	
1.	0.64	22.	0.90
2.	0.49	23.	0.72
3.	0.79	24.	0.83
4.	0.72	25.	0.73
5.	0.78	26.	0.67
6.	0.81	27.	0.62
7.	0.74	28.	0.62
ด้านการร่วมมือ		ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
8.	0.80	29.	0.41
9.	0.67	30.	0.79
10.	0.62	31.	0.49
11.	0.79	32.	0.79
12.	0.49	33.	0.85
13.	0.79	34.	0.41
14.	0.49	35.	0.79
ด้านการประสานงาน			
15.	0.79		
16.	0.78		
17.	0.45		
18.	0.77		
19.	0.66		
20.	0.79		
21.	0.41		

ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อของแบบสอบถามการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ระหว่าง 0.41 - 0.90

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เท่ากับ 0.96



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นางสาวอริศรา อุ่มสิน
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 กันยายน 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	36 หมู่ 9 ตำบลแสง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนคิซมณูวิทยา ตำบลพลวง อำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนศรียานุสรณ์ จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2549	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี
พ.ศ. 2560	ครุศาสตรมหาบัณฑิต ค.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี