

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีม
 - 1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 1.3 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
 - 1.5 การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
2. การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดของ โรมิก (Romig)
 - 2.1 การติดต่อสื่อสาร
 - 2.2 การร่วมมือ
 - 2.3 การประสานงาน
 - 2.4 การมีความคิดสร้างสรรค์
 - 2.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
3. นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

การทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สุเมธ งามกนก (2551 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมเป็นการใช้ทีมในการปฏิบัติงาน ซึ่งทีมงานถือเป็นกลุ่มพิเศษชนิดหนึ่ง สมาชิกผูกพันต่อเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันโดยมีการใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการปฏิบัติงาน

ดิเรก วรณเสียร (2552 : 2) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคล ที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553 : 11) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป มาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

อัจฉรา ชุณณะวงศ์ (2553 : 12) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน ให้ความร่วมมือ ร่วมใจประสานงาน ติดต่อสื่อสารร่วมกัน เพื่อให้งานที่ตนได้รับผิดชอบนั้น บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : 16) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการ ทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกัน ไปสู่จุดมุ่งหมาย เดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงาน ไปพร้อม ๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับ ความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงาน เป็นทีมต้องใช้การประสานงานเป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการ ทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไขและตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์การไปสู่ ความสำเร็จได้

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson and Johnson. 2003 : 435) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

รอบบินส์ (Robbins. 2007 : 258) ได้ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ และผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิก ทุกคนที่ทำงานไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกัน ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหา

และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ประกอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 2 - 3) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีม จะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์

4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับและทุกองค์การ หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำให้ได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ

6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วยจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็น และความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย

กาญจนา มังคละศิริ (2552 : 28) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดของพลัง การทำแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยาก โดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างในเรื่องสติปัญญา ความคิด การทำงานใด ๆ คนเดียวย่อมสู้หลายคนไม่ได้ เพราะหลายคนสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้กว้าง และรอบคอบ

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จะเป็นต้องพึ่งพาอาศัยให้การช่วยเหลือกัน การที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมก็เพราะว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่นเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

4. สังคมปัจจุบันคนต้องการทำงานร่วมกันทุกระดับและองค์กร หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้วก็จะเกิดปัญหาไปทุกระดับและทุกองค์กร

5. ผลงานของทีมดีกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการรวมตัวกันเป็นนั้นมีควมหมายมากกว่าการนำบุคคลมารวมกัน

6. บุคคลได้มีโอกาสร่วมกลุ่มกันทำงานช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดความคิด ความเจริญงอกงามแห่งคนขึ้น และส่งผลให้ทีมด้วย

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553 : 11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยความทุ่มเท ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับปรุงอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

เทพินทร์ จารุศุกร (2554 : 15) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญมากในองค์กรไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์กรบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ยังมีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นอีกด้วย เพราะเป็นการดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เตรียมพร้อมสำหรับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทอย่างเต็มที่ เพื่อการแก้ปัญหาและสร้างความสัมพันธ์สามารถหาทางออกได้หลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน เป็นการพัฒนาสมาชิกในทีมให้เปิดใจกว้างมากขึ้น

อริศษรา อุ่มสิน (2560 : 12) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock and Francis. 1994 : 20) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีมช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากกว่าความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา และสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติการที่มีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ สามารถหาทางออกของปัญหาหลายวิธี โดยตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกันทำให้

ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคน ก่อให้เกิดความอดทนและการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และได้รับความสำเร็จร่วมกันจากความคิดอย่างตรงไปตรงมาจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

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

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่ง ทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณีมีความรับผิดชอบเข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง ฯลฯ เหล่านี้ จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะผมได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน
6. การขจัดความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นได้
7. เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเรา ล้วนแล้ว ไม่กล่อมเกลารหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคน กลุ่มและองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสพการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 90) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าจะต่างคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ลดความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ ลดการควบคุม และการทำโทษ
2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรมของตนและเพื่อนร่วมทีม โดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ทั้งร่างกาย และจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน
3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะคน และบทบาทตามตำแหน่ง
4. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้น ๆ
5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีม
6. มีวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการออมชอมประนีประนอม พุดด้วยเหตุผลหรือการลงมติ
7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและอาการปฏิกิริยาท่าทาง ความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผย วางใจซึ่งกันและกัน และข้อขัดแย้งตลอดจนคำปรึกษา พร้อมทั้งจะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาสจะอำนวย
8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน
9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เลือกลงทางแก้ไขเหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจ โดยมีการประเมินเหตุผล
10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษาหารือกับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 221) ได้กล่าวว่า ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม

1.1 สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ ดังนี้

1.1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงานถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกัน ทัศนคติและเชื่อตรงต่อกัน ยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่มยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น หมายถึง เชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อน สมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.1.3 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี หมายถึง มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

1.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง มีความไว้วางใจที่ตระหนักถึงความต้องการ และความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน และพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม

2.1 ผู้นำทีมงานต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีอดทน ตั้งใจจริง ไม่หุนหันงิดในความล่าช้า พยายามให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญคือ มีความสามารถชักจูงสมาชิกเกิดความร่วมมือ

2.2 ผู้นำทีมสามารถจัดความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้งในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 ผู้นำต้องเอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกมีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.4 ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.5 ผู้นำต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละคน

2.6 ผู้นำต้องมีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงาน การติดตาม และประเมินผล

อานวย มีสมทรัพย์ (2553 : 13 - 16) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. ทฤษฎีการทำงานร่วมกันของโฮแมน (Homans) ได้พัฒนาแนวคิดการทำงานร่วมกัน แล้วตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น โดยอธิบายถึงหลักการสำคัญของทฤษฎีนี้ว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย สิ่งสำคัญอันเป็นพื้นฐาน คือ กิจกรรม การกระทำ และความรู้สึก องค์ประกอบทั้งสามนี้

เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันอยู่ คือ สมาชิกมีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มเพิ่มมากขึ้น พฤติกรรมและความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกก็จะมีมากขึ้น เพราะสมาชิกมิใช่เพียงแค่ทำงานใกล้ชิดกัน แต่ยังมีการพูดจา ติดต่อกันสื่อสาร ปรึกษาหารือ ประสานงานกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตัดสินใจร่วมกัน และมุ่งความสำเร็จ โดยมีเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกในกลุ่มเมื่อรวมกันแล้วจึงมีพลังสูงมาก

2. ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม สต็อกคิลล์ (Stogdill) รวบรวมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันและสร้างเป็นทฤษฎีขึ้นเรียกว่า ทฤษฎีผลสัมฤทธิ์ของกลุ่ม โดยอธิบายว่ามีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

2.1 การรวมตัวกันของสมาชิก เมื่อบุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออก และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน รวมถึงการคาดหวังผลที่เกิดขึ้น การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันจะมีการแสดงออกระหว่างสมาชิก ซึ่งเป็นลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน การแสดงออกเป็นลักษณะของการตอบโต้และตอบสนอง โดยการตัดสินใจหรือการแสดงออก ให้ความคิดเห็น เงินหรือการให้ความร่วมมือ ความคาดหวังเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้สมาชิกรู้สึกพึงพอใจจากการที่ได้เข้ามาเข้าร่วมกลุ่ม เช่น เป้าหมายของกลุ่มหรือการแสดงบทบาทต่าง ๆ ที่เสริมสร้างในกลุ่ม

2.2 สื่อกกลางในการรวมกันของกลุ่มสมาชิก สิ่งที่จะช่วยให้เป้าหมายของกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์ คือ การกำหนดโครงสร้างของกลุ่มเป็นแนวปฏิบัติสำหรับสมาชิก ซึ่งประกอบด้วยสิ่งสำคัญดังนี้ โครงสร้างที่เป็นทางการ เป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ และรายละเอียดของงาน โครงสร้างสำหรับบทบาทของสมาชิก คือ การกำหนดอำนาจของการตัดสินใจ ผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มเป็นผลที่เกิดจากสมาชิกได้ร่วมกิจกรรม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการคาดหวังและแสดงตามโครงสร้างกลุ่มที่เกิดขึ้นจะประกอบด้วย เนื้องาน ขวัญและกำลังใจในกลุ่มสมาชิก และความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวระหว่างสมาชิก

อริศรรา อุ่มสิน (2560 : 17) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้วางใจกัน การมีปฏิสัมพันธ์ หรือมีความผูกพันเป็นเครือข่ายมากกว่าเป็นส่วนตัวร่วมกัน ฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้วยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงความรับผิดชอบในเป้าหมายหรือความสำเร็จร่วมกัน

วูดค็อก (Woodcock, 1989 : 4) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า

1. มีลักษณะเป็นครอบครัว สมาชิกให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. มีการประสานกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้รวมกัน
3. สมาชิกกำหนดข้อตกลงร่วมกัน

4. ทีมจัดหาสถานที่ที่ควรจะมีเพื่อการพบปะ ประชุม เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานของสมาชิก

5. ทีมสามารถให้การฝึกอบรมและพัฒนาความต้องการของสมาชิก

6. ทีมให้โอกาสที่จะเรียนรู้

7. ทีมทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่น่าสนใจ

8. ทีมทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมที่มีต่องาน และมีความสุขสนุกสนานในการดาฟท์ (Daft. 1995 : 473) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 3 ประการ คือ

1. ทีมประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2. สมาชิกของทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ

3. สมาชิกของทีมแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ทีมจะสร้างหรือออกแบบการทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ สมาชิกในทีมจะต้องมีจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมงานกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสาร มีการพึ่งพาอาศัยกัน ให้ความร่วมมือกันในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยมีผู้นำทีมและสมาชิกของทีม ซึ่งต่างต้องมีความเข้าใจในบทบาทของตนในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ประคอง สุขจิตต์ (2551 : 43) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี

2. สมาชิกมีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร

3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกัน โดยสะดวกและคล่องตัว

4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่ม เข้าใจพฤติกรรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

6. ทีมมีแนวทางการทำงานและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

สุนันทา เลานันท์ (2551 : 39 - 40) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะบรรยากาศที่ไม่เป็นทางการสมาชิกเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง สมาชิกทีมรู้จักรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ใช้เหตุผลในการยุติปัญหา และจะร่วมกันแก้ปัญหา มีการตัดสินใจโดยความเห็นเดียวกัน การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา สมาชิกมีอิสระทางความคิดเห็น มอบหมายงานกันอย่างชัดเจนและยอมรับความและคิดต่าง ๆ อย่างเต็มใจ หัวหน้าไม่ใช่อำนาจครอบงำ และตรวจสอบผลงานเป็นระยะ ๆ

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ (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

เรณู เชื้อสะอาด (2552 : 22 - 25) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกัน ดังนี้

1. เป้าหมาย เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถ
2. การแสดงออก ต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและจะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ การแสดงออกของสมาชิกจะต้องเกิดจากความเข้าใจตนเองและทีมงานอย่างชัดเจน
3. ความเป็นผู้นำ ทีมงานจะมีความยืดหยุ่นกว่าการทำงานในรูปแบบอื่นถึงแม้ว่าทีมงานบางทีมันอาจจะมีหัวหน้าทีมที่เป็นทางการ แต่สมาชิกอาจจะสับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานใช้ทักษะของทุกคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้ทีมงานสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างสมบูรณ์

4. แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ โดยหัวหน้าทีมจะพยายามให้สมาชิกทุกคนลงมตร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อสรุป โดยไม่สร้างแรงกดดัน หรือบังคับให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องยอมรับในเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจ และไม่มีอคติต่อกลุ่ม

5. ความไว้วางใจ จะเป็นพื้นฐานสำคัญของความรัก และความสามัคคี เพราะสมาชิกทุกคนต่างแน่ใจและมั่นใจว่าเขาจะมีเพื่อนร่วมทีมคอยให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

6. ความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทำให้ทีมงานต้องหาวิธีปฏิบัติ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมเสมอ โดยระดมความคิดในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ให้แตกต่างและดีกว่าเดิม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีโอกาสและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

อริศรธา อุ่มสิน (2560 : 20) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมายอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา โดยใช้การสื่อสารแบบเปิด เป็นการสื่อสารสองทาง โดยสามารถนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วาร์นีย์ (Vamey. 1990 : 154) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. สมาชิกภายในทีมทุกคนมีความเข้าใจบทบาทของสมาชิกแต่ละคน
2. สมาชิกเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาททั้งหมดภายในองค์กร
3. มีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันระหว่างสมาชิกภายในทีม
4. มีการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน
5. มีความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่จะช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

6. มีแนวทางการทำงานและแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ

7. สามารถใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์มากกว่าการทำลาย

8. มีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิกเพื่อลดการแข่งขันกัน

9. มีการร่วมมือประสานงานกับทีมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของทีม

10. มีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน มีการยอมรับในความรู้ ความสามารถ

และเห็นคุณค่าของสมาชิกในแต่ละบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และร่วมกันคิดแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารที่ดี ซึ่งสามารถที่จะนำไปสู่เป้าหมายของงานที่วางเอาไว้ อันจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานได้

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 13) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

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

สุนันทา เลาหนันท์ (2551 : 21) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการปราศจากพิธีรีตองเป็นแบบสบายและไม่เครียด ทุกคนช่วยกันทำงานมีความสนใจในการทำงานอย่างจริงจังและไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นความเบื่อหน่ายงาน

2. มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง โดยทุกคนมีส่วนร่วมอภิปรายกันอย่างจริงจัง จะอธิบายเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหา หากมีใครอธิบายนอกประเด็นจะมีสมาชิกดึงเรื่องกลับเข้าสู่ประเด็นได้อย่างรวดเร็ว

3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและยอมรับภารกิจหลักของทีม ทั้งนี้เนื่องจากทุกคน ได้ร่วมอภิปรายและตั้งข้อสังเกตกันอย่างกว้างขวางจนกระทั่งได้ร่างวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมที่เป็นที่ยอมรับยังผลให้ทุกคนรู้สึกผูกพันในอันที่จะผลักดันให้มีการดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

4. สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันรับฟังความคิดเห็นทุกเรื่องอย่างตั้งใจ การอภิปรายแต่ละครั้งจะไม่วกไปวนมา ทุกคนตั้งใจฟังข้อคิดที่สมาชิกคนอื่น ๆ เสนอ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนไม่ฉลาด

5. การตัดสินใจโดยส่วนใหญ่จะเป็นการตัดสินใจและใช้หลักความเห็นพ้องต้องกัน ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่าทุกคนเห็นด้วยโดยหลักการและเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าจะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างแต่จะเก็บความไม่เห็นด้วยไว้ในใจ

เรณู เชื้อสะอาด (2552 : 21) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ลักษณะและภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม กล่าวคือ ผู้นำทีม จำเป็นต้องมีทักษะและความตั้งใจในการพัฒนาสมาชิกทุกคนของทีม โดยมีการกระจายงานและดำเนินงานทุกอย่างเป็นทีม มีการจัดสรรเวลาและกิจกรรม
2. การเป็นสมาชิกของกลุ่มที่ทุกคนเข้ากันได้ทำงานร่วมกันได้ มีการแลกเปลี่ยนถ่ายทอดทักษะและคุณสมบัติที่ตนมีอยู่ให้กับบุคคลอื่นด้วย ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่สมาชิก
3. ข้อผูกพันที่มีต่อกัน สมาชิกแต่ละคนควรจะมีความรู้สึกผูกพันต่อกันเป็นส่วนตัว ยอมเสียสละ เพื่อจุดประสงค์และเป้าหมายของทีม สนับสนุนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ทั้งในงานในหน้าที่และนอกเหนือขอบเขต แต่อยู่ภายใต้ความถูกต้อง และสมาชิกทุกคนควรจะมีความรู้สึกที่เป็นเจ้าของและเป็นตัวแทนของทีม
4. มีบรรยากาศที่สร้างสรรค์ ในการที่ทีมสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานที่ต้องใช้ความเสี่ยง บรรยากาศภายในทีมควรมีลักษณะที่ผ่อนคลายและให้ความรู้สึกปลอดภัยกับสมาชิกทุกคน
5. ผลสำเร็จของทีมจะต้องมีวัตถุประสงค์เป็นของตนเอง ซึ่งจะทำให้รู้สึกว่าการทำงานนั้นมีคุณค่า มีเป้าหมายของงานในระยะยาว ความรู้สึกแห่งศักยภาพในการมุ่งมั่นจะทำงานให้สำเร็จ แต่ทั้งนี้ต้องมีการทบทวนเพื่อตรวจสอบดูว่า ทีมนั้นมีการพัฒนาไปมากน้อยเพียงใด
6. มีบทบาทของความร่วมมือที่ชัดเจนในกระบวนการวางแผน และแต่ละคนจะมีบทบาทที่แตกต่างกันและทำงานออกมาให้เห็นผลงานได้ในลักษณะเป็นภาพรวมขององค์การ
7. ทีมจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบที่มีชีวิตชีวา และในทางที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา
8. มีกระบวนการที่กระชับบทบาทได้ชัดเจน มีรูปแบบที่สนับสนุนลักษณะการทำงานเป็นทีม
9. สามารถแสดงความคิดเห็นที่ไม่มีอคติ ต้องมีการตรวจสอบความผิดพลาดของทีมหรือของบุคคลโดยไม่โจมตีใคร
10. พัฒนาตนเองอย่างดีของตัวสมาชิกและทีม มีวิธีกควบคุมสมาชิกที่ค่อนข้างจะยึดถือตามปัจเจกบุคคลหรือมีทีสูง
11. มีความเข้มแข็งที่สร้างสรรค์ ทีมต้องมีความสามารถที่จะคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ โดยการพบปะพูดคุยสมาชิกในทีม ถ้าใครมีแนวคิดใหม่ สมาชิกทีมควรจะให้การสนับสนุนหรือช่วยกันหาการสนับสนุนจากภายนอก เพื่อให้แนวคิดใหม่ ๆ นั้นสามารถปฏิบัติได้จริง

12. มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างกลุ่ม ความสัมพันธ์กับทีมอื่น ๆ ควรจะได้รับการพัฒนาเมื่อทำงานร่วมกับทีมอื่น ๆ อาจจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไรโดยมีการติดต่อกับทีมอื่น ๆ สม่าเสมอ เพื่อประสานกับสมาชิกแต่ละคนในทีม และควรจะได้รับ การกระตุ้นให้ติดต่อและทำงานร่วมกับสมาชิกของทีมอื่น ๆ เป็นต้น

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553 : 32) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างไม่มีปิดบัง
2. สมาชิกได้ร่วมตัดสินใจ
3. สมาชิกมีการยอมรับนับถือ
4. มีการกำจัดอุปสรรค
5. การใช้วินัยในทางสร้างสรรค์
6. การเป็นผู้รับรู้อความต้องการของผู้อื่น
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่เปลี่ยนแปลง
8. การพยายามจัดหารางวัลตอบแทน
9. สนับสนุนการทำงานของกลุ่มเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ
10. การตั้งจุดมุ่งหมายที่สามารถเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

กานต์ภา แสงเทพ (2555 : 15) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำทีมเป็นผู้มีหน้าที่ต้องสร้างบรรยากาศการทำงาน การสรรหาทรัพยากรที่พอเพียงการทำงาน ใช้การบริหารทีมอย่างมีส่วนร่วม กระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายชัดเจน ร่วมกันแก้ปัญหาให้การสนับสนุน ยอมรับและรับฟัง ร่วมมือใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ ทบทวนการปฏิบัติงานและต้นตัวตลอดเวลา มีการพัฒนาตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมงานและร่วมกลุ่มทำงานได้อย่างดี

วูดค็อก (Woodcock. 1989 : 75) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. บทบาทที่สมดุล คือ มีการผสมผสานความแตกต่างของความสามารถและเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้ากับเป้าหมาย สมาชิกต้องเข้าใจเต็มใจยอมรับและผูกพันกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นอย่างชัดเจน

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้ากันเพื่อแก้ปัญหา การสื่อสารและสัมพันธ์กันในทีม พูดยกกันอย่างตรงไปตรงมาเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นในทีมด้วย เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน สมาชิกต้องให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ร่วมมือ ร่วมใจกันอย่างจริงใจ ให้โอกาสพูดคุยถึงปัญหาอย่างอิสระ

5. การให้ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ สมาชิกต้องร่วมมือ และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการวางแผนข้อขัดแย้งในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. วิธีการปฏิบัติที่คล่องตัว จะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทบทวนแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังเสร็จงานก็ได้

9. การพัฒนาบุคคล มีแผนการพัฒนาสมาชิกของทีม

10. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มดี บรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดี รับฟังและเข้าใจแนวคิด หรือปัญหาของผู้อื่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือ

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสิ่งสำคัญในทุกระดับทั้งองค์กรสมาชิกต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ

โรมิก (Romig, 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสาร ระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงาน ปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเวลาที่ ด้วยการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมโดยมีการประสานงาน และวางแผนในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มีประสิทธิภาพ และมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นสู่การนำไปปฏิบัติได้จริง รวมทั้งการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ในกลุ่ม มีการร่วมมือประสานงานกัน โดยการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับแนวคิดของโรมิก (Romig)

ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องตามแนวคิดของโรมิก (Romig) ดังนี้

การติดต่อสื่อสาร

ไพโรจน์ บาลัน (2551 : 28) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร ก็คือการเปิดโอกาสให้ผู้รับหรือสมาชิกในทีมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึงซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย การติดต่อสื่อสารที่ดี นอกจากช่วยสร้างความเข้าใจในงานร่วมกันแล้วยังช่วยเสริมความสัมพันธ์ส่วนตัวกันด้วย ถ้ากลุ่มมีการติดต่อสื่อสารที่ดีจะมีส่วนส่งเสริมทั้งประสิทธิภาพของงานและอยู่ร่วมกันในกลุ่มทำงานที่ดีนั้น มักใช้การสื่อสารสองทาง หรือหลายทางมากกว่าสื่อสารทางเดียว คือให้มีการตอบโต้อภิปราย แสดงความเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันมากกว่าที่จะรับคำสั่งหรือรับฟังความคิดเห็นอยู่ข้างเดียว ขณะเดียวกันในการใช้ภาษาเพื่อสื่อสารไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือเขียนก็ให้เป็นตามทางสร้างสรรค์ให้เกิดผลดีต่อกันและกัน

เรณู เชื้อสะอาด (2551 : 37) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญในการติดต่อสื่อสารสัมพันธ์ถือเป็นเครื่องมือถ่ายทอดอารมณ์ ความรู้สึก ความคิด ความต้องการ เพื่อให้ทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจ มีความเชื่อถือและเกิดความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต และการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ เพราะหากการติดต่อสื่อสารไม่ดีก็จะไม่มีการกระทำใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างองค์กรและสังคม

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553 : 26) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น อารมณ์ ความรู้สึกและสิ่งต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับให้เกิดความเข้าใจโดยสามารถโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผยทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

1. รับทราบข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนและทั่วถึง
2. เปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาไม่มีปกปิด
3. เปิดโอกาสให้มีการโต้เถียง
4. แสดงความคิดเห็นแตกต่างได้อย่างเปิดเผย
5. การตรวจสอบข้อมูลเมื่อเกิดความสงสัย

พจนารถ เขียมจิตร (2554 : 25) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญของมนุษย์ เพราะเป็นกระบวนการที่ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแสดง ความเข้าใจ ความคิด ของบุคคลในการบริหารงาน ผู้นำที่ดีจะต้องสามารถสื่อสารกับบุคคลภายในองค์กร เพื่อทราบความคิดเห็นความรู้สึกของผู้อื่น และถ่ายทอดแผนงานของตนให้กับอีกฝ่ายหนึ่งรับทราบ

อริศรา อุ่มสิน (2560 : 2) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีม มีการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และเปิดเผย มีการสื่อสารที่เข้าใจง่าย แปลความหมายและนำไปปฏิบัติ ได้ตรงกัน มีการรับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทั่วถึง มีการแสดงความคิดเห็นต่อการทำงานได้ เปิดโอกาสให้ทีมงานรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน

โรมิก (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่าง สมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงาน มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวข้องกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้อง มีความคิดที่หลากหลายในการทำงานซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้อง มีการติดต่อสื่อสารที่เป็น 2 ทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

เดวิส (Davis. 1998 : 183) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นตัวแปรหลักในการศึกษาองค์การ การจัดการบริหารนั้น คนจะมาจากที่ต่างๆ เพื่อมาทำงานร่วมกัน และการที่จะทำงานร่วมกันได้ดี ต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร และในการสื่อสารทางมีความผิดพลาดก็จะทำให้เกิดความเสียหายได้

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมา ในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และบุคลากร ในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากร ในสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหา การทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

การร่วมมือ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 33) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิก ของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด สมาชิกต้องมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจ ในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกันเพื่อการตัดสินใจ และการควบคุม กำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานขององค์กร

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551 : 14) ได้กล่าวว่า การร่วมมือเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารจัดการ ในองค์กร เป็นรูปแบบความเกี่ยวข้องร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในการประชุม เพื่อเป็นการตัดสินใจ และการควบคุมกำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานร่วมกัน

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า การร่วมมือ เป็นลักษณะที่สมาชิก ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงาน โดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นในทิศทาง ที่สอดคล้องกันและเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

อภิสิทธิ์ ทองโคตร (2553 : 33 - 34) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการในองค์กร การมีส่วนร่วมจึงเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์การในการประชุม เพื่อการตัดสินใจ และการควบคุมกำกับดูแล การทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน

อริศร อุ่มสิน (2560 : 25) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการที่สมาชิกในทีมต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกเวลาด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

โรมิก (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิก

เมเลอร์ (Maylor. 1999 : 110) ได้กล่าวว่า การร่วมมือ เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีม ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดความร่วมมือ การประสานงานและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งเป็นโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิดความสามารถในการทำงาน ซึ่งการบริหารองค์กรให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้นั้น คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปด้วยความร่วมมือ เพราะถ้าทีมงานไม่มีความร่วมมือในการทำงานมีความไม่เห็นด้วยในการปฏิบัติ เกิดความขัดแย้งขึ้นในทีมก็จะเป็นการยากที่จะทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การร่วมมือ เป็นการที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใด ทั้งในและนอกด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

ลิขสิทธิ์งานมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

การประสานงาน

ชัจจ์ธนันต์ ธรรมจินดา (2552 : 74) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการจัดระเบียบการทำงานเพื่อให้งานส่วนต่าง ๆ เข้ามารวมกัน และเป็นการใช้ภาวะผู้นำให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติงานไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นและบังเกิดผลงานสูงสุดทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กรนั้น

เรณู เชื้อสะอาด (2552 : 25) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อการช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว สร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจที่ตีระหว่างหมู่คณะก่อให้เกิดความสามัคคี ลดปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ตลอดจนช่วยให้สมาชิกเข้าใจในงานของตนเองและหน่วยงานอื่น

ณัฐยา สินตระการผล (2553 : 34) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการจัดวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ร่วมมือปฏิบัติการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ทำงานซ้ำซ้อนกัน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน ทั้งนี้ เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างรวดเร็วสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายขององค์กรนั้นอย่างสมานฉันท์

อำนาจ มีสมทรัพย์ (2553 : 26) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นความไว้นใจเชื่อใจ การที่สมาชิกให้ความรู้สึกไว้วางใจ ให้ความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นความไว้นใจเชื่อใจกันด้วยความเต็มใจ โดยปราศจากการบีบบังคับซึ่งมีความสำคัญสำหรับการขจัดความหวาดระแวงที่จะทำให้เกิดความเครียด ความทุกข์ และจะก่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกันซึ่งจะเป็นพื้นฐาน เช่น ความเชื่อมั่นและการให้เกียรติต่อบุคคลและเพื่อนร่วมงาน และการยอมรับฟังคำชี้แนะด้วยความเต็มใจ

อริศษรา อุ่มสิน (2560 : 26) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นกลุ่มสมาชิกในทีมมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันในแต่ละกลุ่ม มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธี มีการเข้าร่วมประชุมเป็นประจำ มีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสม มีการประสานงานกันทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงาน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารทุกครั้ง

โรมิก (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการที่สมาชิกมีการประสานงานในการปฏิบัติงานโดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การประสานงานต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์การ การประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์การ เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกันเนื่องจากโครงสร้างองค์การในลักษณะแนวตั้งและแนวราบ ดังนั้น จึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โนแลน (Nolan. 1998 : 117) ได้กล่าวว่า การประสานงาน เป็นการที่บุคคลต่างพึ่งพากันและกันในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและชัดเจน โดยใช้รูปแบบในการประสานงานที่เหมาะสมและหลากหลายวิธีเพื่อนำพาไปถึงผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า การประสานงานนั้น เป็นการมีมนุษยสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

การมีความคิดสร้างสรรค์

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551 : 177) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจินตนาการและรวบรวมความรู้ความคิดเดิมอย่างหลากหลายและรวดเร็ว และสร้างเป็นความรู้ความคิดใหม่ สามารถคิดนอกกรอบได้ มีผลงานการคิด สามารถริเริ่มและสร้างสรรค์ผลงานหรือสิ่งใหม่ ๆ ได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553 : 24) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ไม่เคยเห็นที่ใดมาก่อนและใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมกว่าสิ่งที่มีอยู่เดิม

สุวิทย์ มูลคำ (2553 : 47) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีหลากหลายเพื่อให้ประสบผลสำเร็จโดยเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ และร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์รวมทั้งสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ธัญญา ประจงใจ (2557 : 6) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรมีการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน กระตุ้นแนวคิดใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานไปศึกษาดูงานหรือร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และมีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างมูลค่าเพิ่มอยู่เสมอ

อริศษรา อุ่มสิน (2560 : 28) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ และเข้าร่วมศึกษาดูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และร่วมกันคิดค้นแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ

กิลฟอร์ด (Guilford. 1967 : 138) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคล เป็นการคิดที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ได้ ความคิดสร้างสรรค์เป็นความคิดหลายแง่หลายมุม

โรมิก (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวว่า การมีความคิดสร้างสรรค์นั้น เป็นสิ่งที่สมาชิกในทีมสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาที่ปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสำคัญต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ตอบปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

สรุปได้ว่า การมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นกลุ่มสมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการประสพผลสำเร็จ ได้เข้าร่วมศึกษาคูงานและร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม และช่วยคิดค้นแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการทำงาน

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

วินิจ เกตุขำ (2552 : 69) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต

ศิณีย์ สังข์ศรี (2553 : 60) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ และเป็นการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานตลอดเวลา

ธัญญา ประจงใจ (2557 : 6) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ จูงใจให้บุคลากรใฝ่เรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากร ยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาคูงานไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ (2557 : 10) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำความรู้จากการอบรมศึกษาคูงานมาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบงานผลงานใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ

อริศรดา อุ่มสิน (2560 : 29) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้จากการอบรมศึกษาคูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง มีการออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม มีการค้นพบข้อบกพร่องการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ตลอดเวลา พัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน เพื่อเป็นการพัฒนางาน

ลาร์สัน และลาฟาสต์ (Larson and Lasfasto. 1989 : 185) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการนำความรู้ที่มีไปพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาเพื่อปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

โรมิก (Romig. 1996 : 74) ได้กล่าวไว้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น จึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

สรุปได้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้คิดนอกกรอบ มีการจูงใจให้บุคลากรในฝ่ายได้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต สนับสนุนให้บุคลากรยึดคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ กระตุ้นให้มีการนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานเพื่อไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน และหมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษายกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น

นโยบายการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะมีวิธีการบริหารจัดการที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จที่ชัดเจน มีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ ทุ่มเทพลงกาย และความคิดอย่างเต็มกำลัง รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์กร รวมทั้งมอบหมายงานให้บุคลากรได้ทำงานให้เหมาะกับศักยภาพมีความยุติธรรม ใช้หลักการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและชุมชน ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารคือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งแม้งานสอนจะเป็นงานหลักของครู แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดนโยบายปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2561 : 3)

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. ด้านการส่งเสริม พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียม การเข้าถึง บริการทางการศึกษา
5. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2544 และตามประกาศตามกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ. 2561 โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การขยายโอกาสทางการศึกษา และประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาเป็นหลักในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. 2561 : 1)

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จะต้องมึบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่จะช่วยกันพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการการบริหารงานเป็นทีมในสถานศึกษาอย่างสูงสุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

ทริมเบิล และมิลเลอร์ (Trimble and Miller. 1996 : 40) ได้ศึกษาการศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา พบว่า การสร้างประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมและการเพิ่มพูนและการสนับสนุนประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจะส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์และสนับสนุนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างนักศึกษา อาจารย์และผู้บริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้นำที่มีประสิทธิภาพทั้ง 3 อย่าง จะช่วยให้เกิดศักยภาพที่สูงสุดของการทำงานเป็นทีม

แคทเซนบาส์ค (Katzenbach. 1997 : 104) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันอย่างชัดเจน โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

ซาดรา (Zadra. 2002 : 1889) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงาน เพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้แก่นักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่ นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูเช่นเดียวกัน

งานวิจัยในประเทศ

เสกสรร คำเมืองแพน (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 2 พบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประพันธ์ คำสามารถ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มัลลิกา วิชชุกรอิงคริต (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พนักงานครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า 1) สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาวโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุธี พรมาธิ และคณะ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษายุทธศาสตร์ที่ปฏิบัติจริงและบทบาท ที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า 1) ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมครูผู้สอนที่สอนอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาด แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาสถานศึกษา พบว่า ครูผู้สอนที่สอนอยู่ใน สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาดตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน เป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาด โรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อริศษรา อุ่มสิน (2560 : 4) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของการบริหารงาน ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจนทำให้เกิดการทำงานเป็นทีม ช่วยกันทำให้งานสำเร็จ สมาชิกในทีมงานหรือในสถานศึกษาจะต้องมีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และมีส่วนร่วมในการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี