

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
สิงหาคม 2560  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ชีระวนิชตระกูล)

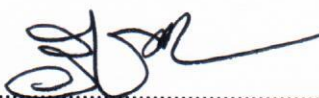
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ชีระวนิชตระกูล)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ชัยพงษ์ รังงาม)

  
.....กรรมการ  
(ดร.พัชรี สร้อยสกุล)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)  
วันที่ 4 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2560

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศญาอุ  
ธีระวนิชตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ดร.ชัยพนธ์ รักงาม และ ดร.พัชรีย์ สร้อยสกุล  
กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไข  
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง  
จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง  
ของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือ  
ที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ และคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ทุก ๆ ท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้  
ให้ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู  
ในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา  
เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์  
ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่บุพการี  
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา  
และประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังทุกประการ

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ

58920901: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม/ โรงเรียนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจะเชิงเตรา เขต 1

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ: การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตรา เขต 1 (TEAM BUILDING OF TEACHERS  
IN SCHOOLS IN BANENAMPRIEO DISTRICT UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการคุมงานนิพนธ์: สฎายุ ชีระวนิชตระกูล,  
กศ.ด. 119 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบและหาแนวทางการการทำงานเป็นทีม  
ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จะเชิงเตรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน  
และขนาดโรงเรียน (Questionnaire) มีอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .30 ถึง .57 มีค่าความเชื่อมั่น .75 สถิติที่ใช้  
ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าวิกฤต (t-test)  
และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วย  
วิธีการของ Scheffe's test

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตรา เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.05 ยกเว้น ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน  
ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น การพัฒนาทีมงาน ด้านความไว้วางใจ  
ซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ยกเว้น ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน  
ด้านการสื่อสาร และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. แนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตรา เขต 1 ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่  
ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ เกิดความมั่นใจและเชื่อใจการสื่อสารต้องมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย  
แสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง  
ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

58920901: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEAM BUILDING/ SCHOOLS IN BANENAMPRIEO DISTRICT/  
THE CHACHOENGSAO PRIMANY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1  
RUNGPETCH SUBCHAREON: TEAM BUILDING OF TEACHERS IN SCHOOLS IN  
BANENAMPRIEO DISTRICT UNDER THE CHACHOENGSAO PRIMANY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISOR: SADAYU TEERAVANITTRAKUL, Ed.D. 119 P. 2017.

The objectives of this research were to study, compare and find the team building approach of teachers in schools in Bangnamprio district under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. The sample in this research was classified by gender, working experience and terms of school sizes. The data was collected by using questionnaire with .30-.57 discriminating power and .75 reliability. The statistics used in data analysis were average ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation ( $SD$ ),  $t$ -test, One-way ANOVA and Scheffe's test.

The results of the research were:

1. The team building of teachers in schools in Bangnamprio district under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, was at a high level in overall and each areas.
2. Comparing the team building of teachers in schools in Bangnamprio district under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, classified by gender was statically significant at .05 level in overall and each areas except in subcategories of common purpose, team development, respect and interaction. Classified by working experience, this study reported no statically significant at .05 level in overall and each area except in subcategories of team development, trustworthiness, participation and respect. Classified by terms of school sizes, this study reported no statically significant at .05 level in overall and each areas except in subcategories of common purpose, team development, communication and trustworthiness.
3. The team building approach of teachers in schools in Bangnamprio district, under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1, were; 1) Trustworthiness is what helps personnel to do things, be confident and trust each other. 2) Communication must be openly discussed and commented. 3) Participation will help members work together to solve problems, and develop relevant work to be effective, to achieve the goals of the school.

## สารบัญ

|                                                                 | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                           | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                        | จ    |
| สารบัญ .....                                                    | ฉ    |
| สารบัญตาราง .....                                               | ซ    |
| สารบัญภาพ .....                                                 | ฎ    |
| บทที่                                                           |      |
| 1 บทนำ.....                                                     | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                            | 1    |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....                                   | 4    |
| คำถามการวิจัย .....                                             | 5    |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                                       | 5    |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                  | 5    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย.....                                       | 5    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                         | 6    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                           | 8    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                          | 10   |
| สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว..... | 10   |
| การพัฒนาองค์การ .....                                           | 13   |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....                        | 17   |
| ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....                             | 46   |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                      | 48   |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....                                      | 52   |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                   | 52   |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                 | 53   |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                        | 53   |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                        | 55   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                     | หน้า |
|-------------------------------------------|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                  | 55   |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....     | 56   |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....              | 58   |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ..... | 58   |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....       | 58   |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                | 59   |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....    | 86   |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....            | 86   |
| อภิปรายผล .....                           | 89   |
| ข้อเสนอแนะ .....                          | 97   |
| บรรณานุกรม .....                          | 100  |
| ภาคผนวก .....                             | 106  |
| ภาคผนวก ก .....                           | 107  |
| ภาคผนวก ข .....                           | 111  |
| ภาคผนวก ค .....                           | 117  |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย .....               | 119  |

## สารบัญตาราง

| ตารางที่                                                                                                                                                                                                              | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุป “แนวคิดคุณลักษณะที่งานที่มีประสิทธิภาพ” .....                                                                                                                                       | 40   |
| 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ...                                                                                                                                          | 53   |
| 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในสถานศึกษา<br>อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา<br>เขต 1 จำแนกตามเพศ .....                                                    | 59   |
| 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในสถานศึกษา<br>อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา<br>เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน .....                                     | 60   |
| 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในสถานศึกษา<br>อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา<br>เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....                                           | 60   |
| 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายข้อ .....                | 61   |
| 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน .....           | 62   |
| 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาทีมงาน .....              | 63   |
| 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ..... | 64   |
| 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน .....  | 65   |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า                                                                                                                                                                                                             |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11       | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม..... 66          |
| 12       | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ ..... 67       |
| 13       | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์..... 68       |
| 14       | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ..... 69                |
| 15       | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน..... 70 |
| 16       | การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู<br>ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ..... 71        |
| 17       | เปรียบเทียบรายคู่ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน<br>ที่ต่างกัน โดยรวม ..... 73                                                                                                              |
| 18       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างด้านการพัฒนาทีมงานตามความเห็นของข้าราชการครู<br>ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ..... 73                                                                                               |
| 19       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันตามความเห็นของ<br>ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ..... 74                                                                                    |
| 20       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างด้านการมีส่วนร่วมตามความเห็นของข้าราชการครู<br>ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ..... 75                                                                                                |

## สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า                                                                                                                                                                                                              |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 21       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างด้านยอมรับนับถือตามความเห็นของข้าราชการครู<br>ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ..... 75                                                                                                  |
| 22       | ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ<br>ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 77       |
| 23       | การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู<br>ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ..... 78               |
| 24       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา<br>อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา<br>เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ..... 80         |
| 25       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา<br>อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา<br>เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ..... 80            |
| 26       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา<br>อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา<br>เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสื่อสาร ..... 81                |
| 27       | เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา<br>อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา<br>เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ..... 82 |
| 28       | ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ..... 118                                                                                                                                           |

## สารบัญภาพ

| ภาพที่                         | หน้า |
|--------------------------------|------|
| 1    กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6    |

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นโยบายในการปฏิรูประบบการศึกษาของประเทศไทย ตามสาระของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ส่งผลกระทบทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน โดยเฉพาะการเน้นทรัพยากรมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาทุกองค์การ ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพเพื่อให้องค์การของตนเองดำรงอยู่ได้และพัฒนาไปสู่ ความเป็นเลิศโดยเฉพาะอย่างยิ่งในแนวคิด การบริหารจัดการในเรื่องขององค์การแห่งการเรียนรู้ได้ เน้นรูปแบบของการบริหารงานที่เน้นการพัฒนาสถานะผู้นำในองค์การ ควบคู่กับการเรียนรู้ร่วมกัน ก่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ ทักษะระหว่างกันและกันเพื่อนำไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างดีเลิศเหนือกว่าคู่แข่งองค์การในระดับเดียวกัน และมีระดับการพัฒนาด้าน ความสามารถขององค์การเป็นไปอย่างรวดเร็ว (วรรัตน์ เขียวไพร, 2542, หน้า 42)

องค์การที่จัดตั้งขึ้นมาทุกองค์การต่างก็มีความหวังที่จะดำเนินการ ให้ประสบความสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้ ในบางครั้งพบว่า ไม่ใช่ทุกหน่วยงานเสมอไปที่ประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงข้าม บางองค์การมีปัญหามากมาย งานไม่ก้าวหน้า และบางครั้งพบว่าล้มเหลว ในยุคปัจจุบันองค์การทั้งหลายตระหนักดีว่าความรู้ทางเทคนิค สามารถเรียนรู้เท่าทันกันได้ เงินทุน ก็สามารถระดมกันได้ เครื่องมือก็สามารถซื้อทันสมัยที่สุดได้ แต่สิ่งที่จะต้องแข่งขันกัน คือ การมี ทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ ปัจจัยด้านบุคคลจะเป็นองค์ประกอบ ที่ผลักดันองค์การให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มุ่งไปสู่ความสำเร็จ สิ่งสำคัญมากคือเมื่อสรรหาบุคคล มาร่วมงานกันแล้ว จะมั่นใจได้อย่างไรว่าบุคคลเหล่านั้นจะสามารถทำงานตามวัตถุประสงค์นั้น ได้สำเร็จจริง ๆ ดังที่ทราบกันดีว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ ความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวขององค์การจึงเกี่ยวข้องกับบุคลากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ เพราะองค์การต้องอาศัย บุคคลหรือกลุ่มบุคคลช่วยปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายหลายด้านให้ประสบความสำเร็จ วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การเป็นการแสวงหาบุคลากรมาช่วยทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยแบ่ง ทีมงานในหน้าที่และความรับผิดชอบให้พนักงานตามความรู้ความสามารถทั้งความถนัดแต่ละบุคคล ผู้นำจะต้องตระหนักว่าพนักงานมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน การประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาขอมนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น

ทุกคนจะต้องตระหนักว่า พวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ ความสามารถ และความยินยอมพร้อมใจกันของทุกคนจึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ (สงวน ช้างฉัตร, 2542, หน้า 249)

ภายใต้การบริหารยุคใหม่ ทีมงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพ ทั้งในแง่การแข่งขันกับตัวเอง แข่งเอาชนะคู่แข่งกันให้ทันสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพราะการปรับตัวนำเอาแนวคิดมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้นต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวรับเสมอ (ชงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 194) การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แม้แต่ประเทศญี่ปุ่นเองได้รับการยอมรับว่า ความมหัศจรรย์ทางเศรษฐกิจของญี่ปุ่นภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองนั้น เป็นผลมาจากการพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของญี่ปุ่นที่เรียกว่า ทีมพัฒนาคุณภาพ ดังนั้น กาสร้างทีมงานจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชนที่แสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลาย มาสนับสนุนแนวทางด้านในการพัฒนาทีม ซึ่งปัจจุบันรัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 หรือหลักธรรมภิบาล โดยยึดหลัก 6 ประการ ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า จากแนวคิดของหลักธรรมภิบาลจะเป็นการรวมตัวกันทุกภาคของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาสังคมทำหน้าที่ให้การประสานงาน เชื่อมโยงการทำงานทั้งสามภาคส่วน ให้มีความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนงานของกันและกันอย่างสร้างสรรค์ จากแนวคิดของหลักธรรมมาภิบาล จะเห็นได้ว่าการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญผลักดันให้การทำงานประสบผลสำเร็จ นอกจากหลักธรรมภิบาลแล้ว หลักการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ก็เป็นการบริหารโดยให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ การรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารจัดการภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กร ชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนศาสนา และผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้จัดการศึกษาไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกิดจากความร่วมมือและตรงตามความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้กำหนดว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์และมีเกณฑ์การพิจารณาว่า

ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรมีการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ คณะกรรมการครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (มาตรฐานที่ 9) และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 นั่นคือ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องให้ความสนใจ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการอยู่ร่วมกันก็ตาม มิได้หมายความว่า จะสามารถอยู่ร่วมกันได้ดีเสมอ บางครั้งก็มีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีปัญหาในการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นองค์การใดก็ตามเมื่อมีการทำงานแล้ว ย่อมจะพบปัญหาอยู่เสมอ บางองค์การอาจมีปัญหาบ่อยแต่บางองค์การมีปัญหาไม่มาก

ข้าราชการครูในสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว ได้พบปัญหาการทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการครูจำนวน 5 ท่าน ดังนี้ ครูคนที่ 1 กล่าวว่า ข้าราชการครูมีการทำงานเป็นทีมมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็นเกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ เพราะกลัวว่าอีกฝ่ายจะได้ดีกว่าหรืองานมีคุณภาพมากกว่าจึงทำให้เกิดปัญหาในสถานศึกษาไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับ มติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้ ครูคนที่ 2 กล่าวถึงปัญหาสังคมภายในโรงเรียนว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกันต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกันขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่นหรือหน่วยงานอื่นทำให้ทีมนี้ไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป ครูคนที่ 3 กล่าวว่า การทำงานที่เป็นทีมได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการ (ทีม) ดีทุกคนแต่คณะกรรมการแต่ละท่านมีภารกิจมาก บางท่านมีงานที่ต้องรับผิดชอบหลายงานทำให้การทำงานไม่สามารถนัดเวลาได้ตรงกัน ซึ่งอุปสรรคและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ครูคนที่ 4 กล่าวว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ครูไม่มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างกัน อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยสมาชิกจะเก็บงำข้อมูลสำคัญ และไม่ยอมเปิดเผยรายละเอียดเต็มที่แก่ทีมงาน ทำให้กลุ่มตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลเพียงบางส่วนเท่านั้น เกรงว่าจะเป็นการทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่น หรือเกรงว่าจะเกิดความขัดแย้งระหว่างกันในอนาคต เกิดความรู้สึกที่ว่าหากเงียบไว้จะปลอดภัย หรือพูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง ทำให้สมาชิกไม่กล้าเปิดเผยข้อมูลและแสดงความคิดเห็น เพราะเกรงว่าจะเป็นที่สนใจจากบุคคลอื่นและอาจสร้างศัตรูโดยไม่จำเป็น และครูคนที่ 5 เรื่องการไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน

หน้าที่ในการทำงานไม่ค่อยชัดเจน การบริหาร และการแบ่งงาน ยังไม่มีประสิทธิภาพ ความไม่เข้าใจกัน ในระหว่างการทำงาน ไม่ค่อยยอมรับฟังความเห็นกันและกัน เอาความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่ จนบางทีทำให้เกิดความผิดใจกัน และสำหรับการไม่ตรงต่อเวลา ทำให้งานล่าช้ากว่าที่ควรจะเป็น เวลาในการทำงานไม่ค่อยตรงกัน เพราะแต่ละคนก็มีงานของตนเอง ซึ่งมีอยู่มาก การนัดหมายเวลา และกำหนดการยังไม่เข้าใจตรงกัน ทำให้ไม่รู้ว่าต้องทำอะไร และมักจะไม่ครบ สรุปได้ว่า ข้าราชการครูอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ยังคงขาดความร่วมมือจากข้าราชการครูบางคน ไม่มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย การทำงานจึงเหมือนทีมใครทีมมัน การประสานงานกันมีน้อย ต่างคนต่างทำงานในฝ่ายของตนเองจนดูเหมือนให้ความสำคัญกับงานของตนเองเท่านั้น การประสานงานและการกระจายอำนาจไม่ทั่วถึง องค์กรจึงประสบปัญหา การพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยต้องการเข้าถึงปัญหาแท้จริงและต้องการให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป และปัจจุบันมีการใช้ทีมงาน เข้ามาทำงานมาก เพราะจะช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงกว่าบุคคล โดยเฉพาะงานที่ต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจและ ประสบการณ์ที่หลากหลาย มีความจำเป็นที่ต้องอาศัยทีมงานต่าง ๆ ทำงานด้านบริหารงาน คือ 1) กลุ่มบริหารทั่วไป 2) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 3) กลุ่มบริหารการบุคคล 4) กลุ่มบริหารงานงบประมาณ หรือแม้แต่งานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ที่เป็นหลักก็ต้องอาศัยทีมงานทำงาน เช่น รวมกันเป็นทีมสอนและพบว่าการใช้ทีมงานในโรงเรียนทำให้เกิดผลดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ว่ามีสภาพการทำงานเป็นทีมในแต่ละลักษณะ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และจะมีความแตกต่างหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ข้าราชการครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้รับเป็นข้อมูลเพื่อนำไปสู่แนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน เป็นมีในข้าราชการครู อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอ บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

### คำถามของการวิจัย

1. สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นอย่างไร

### สมมติฐานของการวิจัย

ข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ที่มีเพศต่างกัน การทำงานที่ต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน

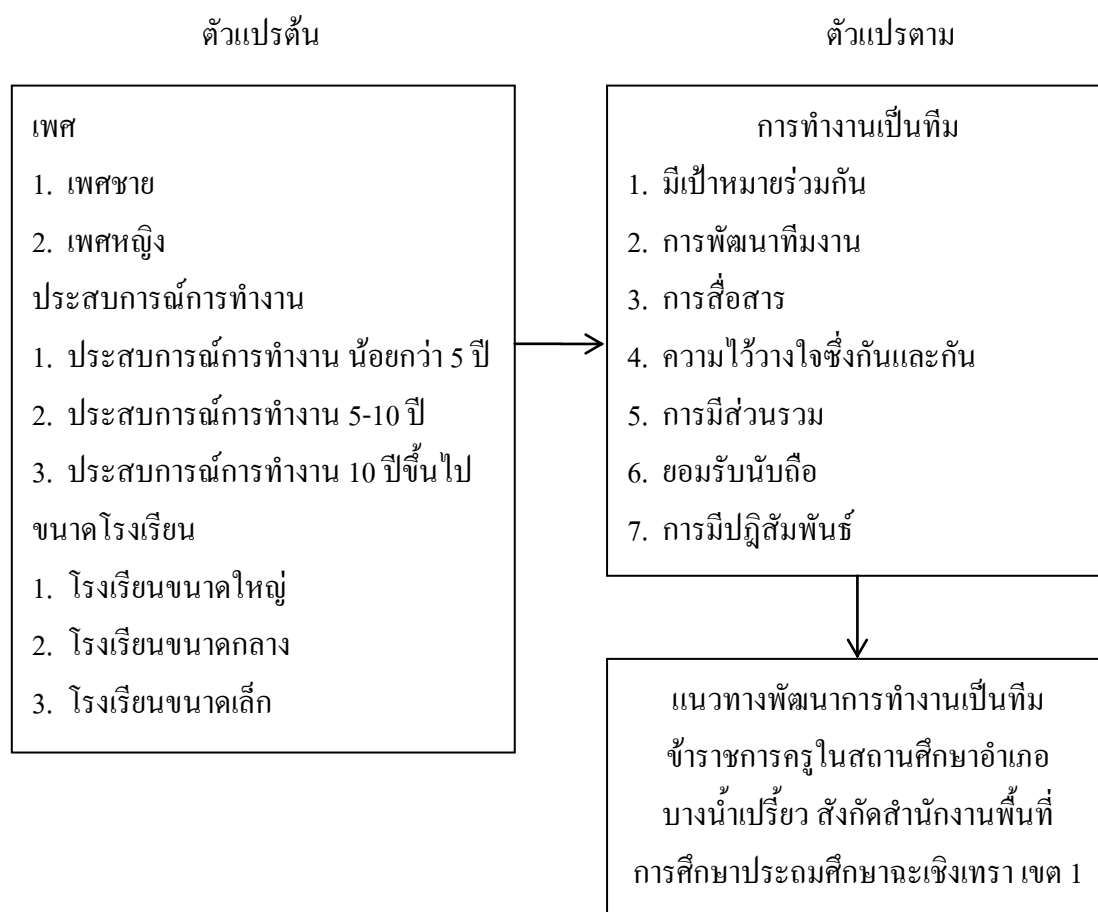
### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยและสภาพการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการพัฒนาของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยอาศัยแนวทางนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) และลิเคอร์ต (Likert, 1961) แนวคิดของลาร์สัน และลาฟาสโต (Larson & Lafasto, 1989) เซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันต์ และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt & Osborn, 1994, p. 328) อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2549, หน้า 109) สุพานี สฤณภูวนิช (2552, หน้า 226) โดยสังเคราะห์ออกมาเป็นการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จากงานวิจัยที่นำมาศึกษา

องค์ประกอบตัวแปรที่มีความถี่มากในการเลือก ผู้วิจัยเลือกศึกษาองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ  
 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) การพัฒนาทีมงาน 3) การสื่อสาร 4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  
 5) การมีส่วนร่วม 6) ขอมรับนับถือ 7) การมีปฏิสัมพันธ์ โดยศึกษาเปรียบเทียบและแนะแนวทาง  
 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ซึ่งสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
 ในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1  
 ตามแนวคิดของแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) และลิเคอร์ (Likert, 1961) แนวคิดของลาร์สัน  
 และลาฟาสโต (Larson & Lafasto, 1989) เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Shermerhorn et al., 1994,  
 p. 328 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันทน์, 2549, หน้า 109) สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 226)

ศึกษาองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ 1) มีเป้าหมายร่วมกัน 2) การพัฒนาทีมงาน 3) การสื่อสาร  
4) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 5) การมีส่วนร่วม 6) ยอมรับนับถือ 7) การมีปฏิสัมพันธ์

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ปีการศึกษา 2559 ข้าราชการครู จำนวน 475 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ตามวิธีเครจซี่  
และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) และกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น  
ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 214 คน

## 3. ตัวแปรการวิจัย

### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

#### 3.1.1 เพศของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น

##### 3.1.1.1 เพศชาย

##### 3.1.1.2 เพศหญิง

#### 3.1.2 ประสบการณ์ทำงานของข้าราชการครู แบ่งออกเป็น

##### 3.1.2.1 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

##### 3.1.2.2 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

##### 3.1.2.3 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

#### 3.1.3 ขนาดโรงเรียนประถมศึกษา

##### 3.1.3.1 โรงเรียนขนาดใหญ่

##### 3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

##### 3.1.3.3 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ประกอบด้วย

#### 3.2.1 มีเป้าหมายร่วมกัน

#### 3.2.2 การพัฒนาทีมงาน

#### 3.2.3 การสื่อสาร

#### 3.2.4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

#### 3.2.5 การมีส่วนร่วม

#### 3.2.6 ยอมรับนับถือ

#### 3.2.7 การมีปฏิสัมพันธ์

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลสองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์กันร่วมกัน ดำเนินงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สานับสนุน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ประสบการณ์ ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคี และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู หมายถึงการทำงานเป็นทีมต้องมีเป้าหมาย มีหน้าที่ บทบาทของสมาชิก มีผู้นำที่มีความรอบรู้ นำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง การมีส่วนร่วมของ สมาชิกทีม ความไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสาร ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานของสมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์เดียวกันให้บรรลุผลสำเร็จ

2.2 การพัฒนาทีมงาน หมายถึง กระบวนการเพิ่มความสามารถของสมาชิก สามารถ แก้ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานร่วมกันเพื่อให้สู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม หมายถึง พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงาน นั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี ในองค์การการสื่อสารที่ดีมีการสื่อสารที่ครอบคลุมและได้รับข้อมูลที่ไม่มีการปิดบัง สมาชิก มีการฟังซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

2.4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมระหว่างบุคคล ไว้วางใจความเมตตา ความจริงใจ ความร่วมมือ ความเชื่อถือ ไว้วางใจบุคคลด้วยความเต็มใจ

2.5 การมีส่วนร่วมคือ หมายถึง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และต่าง ก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในทีม นั่นคือ ผลงานของทีมเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ร่วมใจของทุกคนในทีม ที่จะทำให้ทีมก้าวสู่จุดหมายได้ สมาชิกของทีมจะมีคุณค่าต่อทีมได้ ก็ต่อเมื่อพวกเขาลงมือทำอย่างแท้จริง

2.6 การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพและให้เกียรติ ในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน การยอมรับในความสามารถและความแตกต่างด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

2.7 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงปฏิสัมพันธ์ภายในทีมมีน้ำใจช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความเคารพซึ่งกันและกันซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 หมายถึง หน่วยงานหรือองค์การที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีอำนาจที่รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

4. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่มีฐานะเป็นข้าราชการครู มีหน้าที่หลักจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

5. เพศ หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของข้าราชการครูอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้จำแนกเป็น เพศหญิงและเพศชาย

6. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนอำเภอบางน้ำเปรี้ยว แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

6.1 ประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

6.2 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี

6.3 ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป

7. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การจำแนกโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งออกเป็น 3 ขนาด ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ

7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

7.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

## บทที่ 2

### เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว
2. การพัฒนาองค์กร
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กระทรวงกำหนด หลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มุ่งหวังจะยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้ มาตรฐาน จึงกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิรูประบบบริหาร การจัดการศึกษาทุกส่วนและทุกระดับที่เป็นหน่วยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการจัดการศึกษายุคใหม่

จังหวัดฉะเชิงเทราได้กำหนดให้แบ่งเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการ ออกเป็น 2 เขต หน่วยในระดับเขตชื่อว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา” ตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 จนกระทั่งวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้แยกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา และสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ในส่วนของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้แบ่งเป็น 2 หน่วยงาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1) และสำนักงานเขตพื้นที่ มัธยมศึกษา เขต 6 (สพม.6) ในปัจจุบัน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย หน่วยงาน ในสังกัดในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการระดับจังหวัดมี อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว

อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์ โครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย 7 กลุ่มงาน, 1 หน่วยงาน, 1 ศูนย์ และ 1 งาน ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
7. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน
8. หน่วยตรวจสอบภายใน
9. งานวินัยและนิติกร
10. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

พื้นที่บริการ 4 อำเภอ ประกอบด้วย

|                      |                               |
|----------------------|-------------------------------|
| อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา | พื้นที่ 375 ตารางกิโลเมตร     |
| อำเภอบางน้ำเปรี้ยว   | พื้นที่ 498,659 ตารางกิโลเมตร |
| อำเภอบ้านโพธิ์       | พื้นที่ 217,593 ตารางกิโลเมตร |
| อำเภอบางปะกง         | พื้นที่ 257,896 ตารางกิโลเมตร |

#### ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้กำหนดทิศทางการ  
การบริหารงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ดังนี้

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นองค์กรที่จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยความร่วมมือของทุกภาคส่วน ยึดหลัก  
คุณธรรมบนพื้นฐานความเป็นไทย สู่มาตรฐานสากล

#### พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง  
และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม มีลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบ  
ต่อคุณภาพการศึกษา

### เป้าประสงค์หลัก (Goals)

1. นักเรียนก่อนประถมศึกษาที่มีการพัฒนาที่เหมาะสมตามช่วงวัยและได้สมดุล นักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามช่วงวัยและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและเสมอภาพ
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นมีทักษะที่เหมาะสมและมีวินัย วัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุ่งเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา

### เป้าประสงค์การพัฒนา

คุณภาพครู คุณภาพนักเรียน

### ค่านิยมขององค์กร

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีจิตสาธารณะ และบริการ

### กลยุทธ์ (Strategics)

- กลยุทธ์ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- กลยุทธ์ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ

กลยุทธ์ 3 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

โรงเรียนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีจำนวนโรงเรียน 51 โรงเรียน โดยแบ่งขนาดโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน
2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 24 โรงเรียน
3. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 16 โรงเรียน

มีจำนวนผู้บริหาร 52 คน จำนวนข้าราชการครู 475 คน จำนวนนักเรียน 7,989 คน และจำนวนห้องเรียน 495 ห้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2559)

บทบาทภารกิจของสถานศึกษาที่ต้องดำเนินการ เพื่อบริหารจัดการในสถานศึกษา เรื่องงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

## การพัฒนางานองค์กร

### ความหมายขององค์กร

ได้มีนักวิชาการได้อธิบายความหมายของการพัฒนางานองค์กร ดังนี้

เบนนิส (Bennis, 1969, p. 2 อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลาหะนันท์, 2549, หน้า 8) ให้ความหมายของการพัฒนางานองค์กรว่า การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นยุทธศาสตร์ของการศึกษาที่สลับซับซ้อนที่มุ่งใช้เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม ตลอดจนโครงสร้างขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่

เบิร์ค (Burke, 1987 อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลาหะนันท์, 2549, หน้า 8) ได้นิยามว่าการพัฒนางานองค์กร คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีแบบแผน โดยใช้ความรู้ การวิจัย และทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์

เบลค และมาร์กูลีส (Black & Margulies, n.d. อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลาหะนันท์, 2549, หน้า 8-9) ให้ได้ความหมายว่า องค์ประกอบของการพัฒนางานองค์กร

1. วิธีการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้อย่างมีระบบ
2. ครอบคลุมทั่วทุกระบบขององค์กร
3. ถูกออกแบบมาเพื่อปรับปรุงองค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
4. มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงด้านกระบวนการมากกว่าเนื้อหาสาระ
5. มุ่งแก้ปัญหา
6. มุ่งเน้นการพัฒนาความสัมพันธ์ของสมาชิกและของสังคม

ลูธานส์ (Luthans, 1995, p. 565 อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลาหะนันท์, 2549, หน้า 9) สรุปว่าการเพิ่มประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา และความสามารถในการปรับตัวมุ่งสู่อนาคตขององค์กร ส่วนในระดับบุคคลนั้นการพัฒนางานองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกเพิ่มความตระหนักรู้

มนูญ วงศ์นารี (2524, หน้า 9) สรุปว่า การพัฒนางานองค์กรว่าเป็นแนวคิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนในทุกระบบที่ประกอบขึ้นเป็นองค์ประกอบ โดยอาศัยผลของความรู้ที่ได้รับมาจากศาสตร์ทางด้านพฤติกรรมเข้ามาสอแทรก เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อสามารถปรับตัวขององค์กรและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 182) การพัฒนางานองค์กร คือ กลยุทธ์เชิงพฤติกรรมที่ถูกใช้เพื่อวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

### คุณลักษณะสำคัญของการพัฒนางานองค์กร

เนื่องจากการพัฒนางานองค์กรแนวคิดใหม่นั้น ได้มุ่งขยายการเปลี่ยนแปลงครอบคลุมไปถึงการเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทักษะ ค่านิยม ซึ่งรวมเรียกว่าวัฒนธรรมขององค์กร ดังนั้น การพัฒนางานองค์กรจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้ (สุรนันทน์ เลาหะนันท์, 2531, หน้า 60-64)

1. การพัฒนาองค์การเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อการแก้ปัญหาขององค์การ
2. การพัฒนาองค์การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ กล่าวคือ มีการเปลี่ยนแปลงของทุกหน่วยงานที่ประกอบเป็นใหญ่ในลักษณะที่สัมพันธ์สอดคล้องกัน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในลักษณะและสนับสนุนเกื้อกูลกัน
3. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
4. การพัฒนาองค์การต้องอาศัยผู้นำการเปลี่ยนแปลง
5. การพัฒนาการมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ดำเนินการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์
6. การพัฒนาองค์การการเปลี่ยนแปลงค่านิยม ทศนคติ ปทัสถาน และพฤติกรรม การปฏิบัติงานของกลุ่มต่าง ๆ และยังเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มจะช่วยให้องค์การฟื้นฟูดตัวเองได้ และบังเกิดผลที่ถาวร
7. การพัฒนาองค์การจะได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องมี ความผูกพัน โดยอาศัยการริเริ่ม การรับรู้ การยอมรับ และความร่วมมือ
8. การพัฒนาองค์การเน้นเรื่องการใช้ความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นแม่แบบของเทคนิคการสอดแทรก โดยการตรวจสอบวิธีการทำงานขององค์การ
9. การพัฒนาองค์การจำเป็นต้องอาศัยฐานข้อมูล ลักษณะเด่นข้อมูลคือการพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐาน
10. การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ใช้ประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เน้นการเปิดโอกาสให้บุคคลได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ โดยทดลองปฏิบัติจริง
11. การพัฒนาองค์การเน้นความสำคัญของการกำหนดเป้าหมายและการวางแผน การพัฒนาองค์การเน้นการใช้ความเพียรพยายามในการใช้กลยุทธ์และกลวิธีต่าง ๆ เพื่อองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้

โดยสรุปว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาองค์การอยู่ที่การปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ โดยมีการรวมพลังกันปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของทั้งเป้าหมายส่วนบุคคลและขององค์การในเวลาเดียวกัน

#### ลักษณะองค์การ

นักวิชาการได้ศึกษาวิเคราะห์องค์การในแง่มุมต่าง ๆ กันในหลายลักษณะ คือ

1. องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ คือ องค์การในลักษณะย่อยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน มีการกำหนดขอบเขตการรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน

2. องค์การเป็นกลุ่มของบุคคล คือ เป็นบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน บุคคลจะแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น ๆ เสมอ ทำงานร่วมกันกับผู้อื่นก็เพื่อสนองความต้องการของตน

3. องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ คือ เป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร ที่ต้องทำการจัดการเพื่อนำปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การมาใช้ คือ คน เงิน วัสดุ และอุปกรณ์ต่าง ๆ

4. องค์การเป็นกระบวนการ คือ เป็นกระบวนการการจัดกลุ่มงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมารวมกันไว้มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดและร่วมมือกันทำงาน

5. องค์การเป็นระบบอย่างหนึ่ง คือ เป็นระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และสิ่งแวดล้อม (Environment) (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 16)

### การจำแนกประเภทขององค์การ

#### 1. จำแนกโดยยี่ดัวต่องค์การ

บลัว และสกอตต์ (Blua & Scott, n.d. อ้างถึงใน สมคิด บางโม, 2558, หน้า 17)

แบ่งองค์การออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

1.1 องค์การเพื่อสมาชิก ได้แก่ องค์การที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ของสมาชิกโดยตรง เช่น พรรคการเมือง สหกรณ์ สโมสร สมาคม เป็นต้น

1.2 องค์การทางธุรกิจ ได้แก่ องค์การที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์หรือกำไร เช่น ห้างร้าน บริษัท ธนาคาร โรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น

1.3 องค์การเพื่อบริการ ได้แก่ องค์การที่มุ่งสร้างผลประโยชน์แก่สาธารณะชนทั่วไป เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน สมาคมสงเคราะห์ต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 องค์การเพื่อสวัสดิภาพของประชาชน ได้แก่ องค์การที่จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน เช่น กระทรวง ทบวง กรม กองทหาร สถานีตำรวจ เป็นต้น

#### 2. การจำแนกองค์การโดยยี่ดัวโครงสร้าง แบ่งออก 2 แบบ ดังนี้

2.1 องค์การแบบเป็นทางการ (Formal organization) เป็นองค์การที่มีการจัดโครงสร้างอย่างมีระเบียบแบบแผนแน่นอน มีกฎหมายรองรับบางแห่งเรียกว่า องค์การรูปนัย เช่น บริษัท มูลนิธิ หน่วยราชการ โรงเรียน กรม ฯลฯ ซึ่งการศึกษาเรื่ององค์การเป็นการจัดการศึกษาในเรื่ององค์การประเภทนี้ทั้งสิ้น

2.2 องค์การแบบไม่เป็นทางการ (Informal organization) เป็นองค์การที่มีการจัดขึ้นด้วยความพอใจ สัมพันธ์กันเป็นส่วนตัว ไม่มีการจัดระเบียบโครงสร้างภายใน เรียกว่า องค์การรูปนัย เช่น ชมรมต่าง ๆ หรือกลุ่มต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีลักษณะเป็นกลุ่มรวมอยู่ภายในองค์การรูปนัยอีกด้วย

### 3. การจำแนกองค์การโดยยึดการกำเนิด แบ่งได้ 2 ประเภท

3.1 องค์การแบบปฐมภูมิ (Primary organization) หมายถึง องค์การที่เกิดขึ้นเอง โดยธรรมชาติ สมาชิกเกี่ยวข้องกันมาแต่กำเนิด มีกิจกรรมเฉพาะกลุ่ม มีการติดต่อกันเป็นการส่วนตัวด้วยความสมัครใจ ถือความมุ่งหวังและผลประโยชน์อย่างเดียวกันมากกว่าข้อบังคับ เช่น ครอบครัว ศาสนา หมู่บ้าน

3.2 องค์การแบบมัธยภูมิ (Secondary organization) หมายถึง องค์การที่มนุษย์จัดตั้งขึ้น สมาชิกมีความสัมพันธ์ด้วยเหตุผล จัดตั้งขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของสมาชิกและบุคคลภายนอกพร้อม ๆ กัน เช่น หน่วยงานราชการ โรงเรียน โรงพยาบาล เป็นต้น

วัตถุประสงค์ขององค์การ คือ สร้างสรรค์สินค้าและบริการ ตอบสนองความต้องการของสมาชิกและสังคม ความดำรงและความเจริญขององค์การ (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 17-18) สรุปได้ว่า องค์การคือกลุ่มบุคคลที่มาร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ องค์การทุกประเภทจะต้องสร้างสิ่งที่มีคุณค่าให้สังคมตอบสนองความต้องการของสมาชิก และเพื่อความเจริญเติบโตขององค์การ โดยอาศัยพลังความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน ความรู้ความเข้าใจในเรื่ององค์การ จะช่วยให้ผู้บริหารนำความรู้นี้ไปประยุกต์ใช้บริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพโดยเน้นมนุษย์สัมพันธ์ องค์การประกอบด้วย คน และงาน คือ ทีมงานนั่นเอง

#### ทฤษฎีองค์การ

ทฤษฎีเป็นเรื่องของแนวความคิดที่นักวิชาการนำมาจากประสบการณ์และการวิจัย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ แนวคิดหรือทฤษฎีได้รับมาจากสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย ทฤษฎีองค์การแบ่งเป็น 3 สมัย ดังนี้

1. ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม (Classical theory of organization) เน้นในรูปแบบโครงสร้างและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ มุ่งผลงานอย่างเดียว ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมาก คือ ทฤษฎีองค์การแบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ ปัจจุบันยังนิยมใช้กัน

2. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Neo-classical theory of organization) เน้นด้านจิตวิทยานึกถึงตัวบุคคลและกลุ่มงานเพิ่มเข้าไป

3. ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน (Modern theory of organization) เน้นรูปของระบบด้วยปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต ข้อมูลย้อนกลับ และสิ่งแวดล้อม นำเอาศาสตร์หลาย ๆ ด้านทั้งพฤติกรรมศาสตร์มาใช้ในการจัดองค์การ

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแนวปฏิบัติที่กำลังจะได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ เนื่องจากได้มีข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าพัฒนาที่ทีมงานได้คล่องตัวช่วยให้การปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ

ดังนั้น การสร้างทีมงานจึงเป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารองค์กร ที่จะแสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลายพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ การศึกษาที่มาของแนวคิดการสร้างทีมงานซึ่งเป็นทั้งผลและรูปแบบของพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ทำให้ได้ทราบมิติของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถเปลี่ยนมิตินั้นมาเป็นแนวทางลงสู่การปฏิบัติได้ในที่สุด

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 194) ได้แนวคิดของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ภายใต้โลกธุรกิจสมัยใหม่ ทีมงานมีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพทั้งในแง่ของการแข่งขันกับตัวเองแข่งกันเอาชนะคู่แข่ง และแข่งตามให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เพราะการปรับตัวนำเอาแนวคิด หรือกลยุทธ์ในแผนธุรกิจมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่สภาพที่มีการปรับระบบใหม่นั้น ต้องอาศัยทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ แต่โดยปกติความมีประสิทธิภาพของทีมงานจะไม่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติแต่ต้องมีการจัดเตรียมหรือบริหารหลาย ๆ ด้าน คือ

1. จัดให้มีการประสานกันระหว่างทีมงานต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ต่างกันแต่ต้องประสานเชื่อมโยง ต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้มุ่งประสิทธิภาพผลผลิต

2. ต้องให้มีความพร้อมในการปรับตัวสูง

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542, หน้า 115) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

เนตรพัฒนา ขาววิราช (2546, หน้า 214) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทีมงาน คือ กลุ่มของสมาชิกที่มาทำงานร่วมกัน ทุกกลุ่มในองค์กรที่มารวมกันทำงานเป็นทีมแต่ละทีม ทีมที่เกิดขึ้นก็คือกลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีม ตรงที่ว่าสมาชิกมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในปัจจุบันภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรพยายามทำให้กลุ่มกลายเป็นทีมขึ้นมาให้ได้เพื่อร่วมกันทำงานในทีม

เมย์โย (Mayo, 1977, p. 9 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 36-37) ได้ทำการศึกษาและพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน คือ การสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเอกลักษณ์ของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

เลวิน (Lewin, 1977, p. 9 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 38) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่ม พบว่า มีขั้นตอนการเพิ่มประสิทธิภาพ 3 ขั้นตอน คือ

1. การละลายพฤติกรรม
2. การเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรม
3. การทำให้พฤติกรรมใหม่ดำรงอย่างมั่นคง

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1990, pp. 19-21 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 38) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทีมงานบริหารที่มีประสิทธิภาพ พบว่าการเป็นเอกภาพของวัตถุประสงค์เป็นคุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จของโครงการ

ลิคเคิร์ต (Likert, 1970 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 45) มีความเชื่อว่า ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมและปทัสถานในทางบวกของทีมงานที่มีต่อการ

วอลตัน (Waiton, 1985, p. 30 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 48) ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้งในทีมงาน สามารถอธิบายได้ว่า มีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในทีมงาน 2 ลักษณะ คือ ความขัดแย้งในเนื้อหาสาระซึ่งเป็นความคิดเห็นไม่ตรงกันในเรื่องบทบาทวิธีปฏิบัติ และนโยบายอีกลักษณะหนึ่ง คือ ความขัดแย้งทางอารมณ์ซึ่งเกิดจากความรู้สึกกลัวการสูญเสียและความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

#### ความหมายของทีมงานการสร้างทีมงาน

ในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทุกคนในองค์การต้องรู้สึกว่าคุณอยู่ใน ทีม เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การ และองค์การ และกระตุ้นให้ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในฐานะส่วนหนึ่งของทีม จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1991, p. 435 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 38) ได้ตีนิยามว่าทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

เคซบอม (Keszbaum, 1990, p. 51 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2549, หน้า 49) ได้ให้ความเห็นว่าทีมหมายถึงการมอบหมายงานพิเศษให้แก่กลุ่มบุคคลรู้ถึงหน้าที่บทบาทของตนเองที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันในการปฏิบัติงาน ใช้ความสามารถแต่ละคนให้สัมพันธ์กัน เพื่อรวมพลังกันในการเพื่อบรรลุความสำเร็จมาสู่งานที่ได้รับมอบให้มีประสิทธิภาพ

ฟรานซิสและยัง (Francis & Young, 1979, p. 8) ได้กล่าวถึงทีมว่า หมายถึง บุคคลที่มีพลัง มีความผูกพันรับผิดชอบงานที่จะทำได้บรรลุความสำเร็จในทีมร่วมกันทำงานได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินกับงานที่จะทำนั้น สามารถผลิตผลงานได้มีคุณภาพสูง

ปราเกอร์ (Parker, 1990, p. 16) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มที่มีบุคคลมีความสัมพันธ์ต้องพึ่งพาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนในกลุ่มมีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับวิธีเดียวกันที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 1) ได้นิยามว่าเป็นทีมกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

เจมจันท์ ทงวิวัฒน์ และปณรต มาลากุล ณ อยุธยา (2531, หน้า 2) ได้อธิบายว่า ประกอบไปด้วย บุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันโดยตรง เพื่อปฏิบัติให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (ม.ป.ป., หน้า 5-7) ได้กล่าวว่า คำสำคัญคำหนึ่งที่ใช้ร่วมกับทีมคือกลุ่ม ซึ่งในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง การรวมตัวของคนซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่ง

วาร์นีย์ (Varney, 1977, p. 152) นั้นหมายถึง กระบวนการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อที่จะให้บุคคลเหล่านั้น ได้เรียนรู้ว่าจะทำอะไร จึงจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายของทั้งตนเอง ของกลุ่ม หรือขององค์การในขณะเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535, หน้า 142) ได้แสดงทรรศนะว่า ทีมงานนั้นเกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มาร่วมเฉย ๆ เพราะทีมงานจะรวมไปถึงกลุ่มผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจในกลุ่ม การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และผสมผสานสมาชิกของกลุ่มซึ่งมีผลอย่างมากต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวา

จึงสรุปได้ว่าทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าทำงานคนเดียว และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น เพื่อให้งานขององค์การประสบความสำเร็จสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงาน

จุดเน้นของการสร้างทีมงาน คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน การสร้างทีมงานจึงมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความไว้วางใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน
  2. เพื่อแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน สมาชิกของทีมจะทำงานได้ดีขึ้นเมื่อมีการเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมีปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไข
  3. เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและผลิตผล เป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
  4. เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในทางสร้างสรรค์แก่องค์กร
  5. เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็นและข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
  6. เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาร่วมกัน
  7. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากสมาชิกได้เรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการได้ทำงานร่วมกัน มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันมากขึ้น
  8. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้สมาชิกของทีม
  9. เพื่อส่งเสริมขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติ
  10. เพื่อปรับปรุงการทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวม
- โดยสรุป วัตถุประสงค์หลักของการสร้างทีมงานเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นโดยใช้พลังของกลุ่ม ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

### ความสำคัญของการสร้างทีมงาน

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย

4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ ๆ

6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

วู้ดคอก และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, pp. xii) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร ดังนี้

1. สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกัน และภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร

2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจและให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ

3. สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด

4. ความหลากหลายด้านความรู้ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้คล่องตัวดี

5. ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิกทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น

6. ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหาร และจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก

7. เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ

8. ช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน

9. สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน และผูกพันทางใจต่อทีม

การทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อองค์กรโดยรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ

1. ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์กรเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้ร่างกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้ว ยังจะได้ความคิดหลายนุมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝงที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น

2. ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัด ความเชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสรสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้น โดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน

3. ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม อันได้แก่ความรัก และการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จชีวิตการทำงานในที่สุด

เมื่อพิจารณาในภาพรวม จะพบว่าการสร้างทีมงานช่วยให้องค์การสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน ทำให้งานที่จะยากลำบากเพียงใดก็สามารถประสบผลสำเร็จได้ไม่ยากนัก เมื่อผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่งหรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ผลประโยชน์ถึงตกอยู่กับทั้งองค์การและสมาชิกของทีมงาน สอดคล้องกับหลักการที่ว่า “เมื่อใดองค์การอ้วน คนในองค์การต้องยอมอ้วนด้วย เมื่อใดองค์การผอม คนองค์การย่อมต้องผอมด้วย”

### คุณประโยชน์ของทีมงาน

ผลการวิจัยที่สำคัญ ๆ ทางจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับคุณประโยชน์ของทีมงาน สรุปได้ดังนี้ (สิทธิโชค วรานุสันติกุล, ม.ป.ป., pp. 37-39)

1. โดยทั่วไปพบว่าผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ ทีม จะมีประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว
2. เมื่อมีการเปรียบเทียบการตัดสินใจโดยกลุ่มกับการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียวพบว่า การตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม
4. การแสดงออกทางอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในทีมมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่ม เนื่องจากการได้มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน
6. การจัดความขัดแย้งสามารถทำได้มีประสิทธิภาพสูงกว่าเมื่อได้อยู่ร่วมกันในกลุ่ม การจัดการกับอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้
7. เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเรา ล้วนแล้วแต่ได้รับการกล่อมเกลาหรือหล่อหลอมจากสังคมทั้งสิ้น
8. ถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์การทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

### ข้อควรระวังในการใช้ทีมงาน

ผลการวิจัยที่สำคัญ ๆ ทางจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับข้อจำกัดของทีมงาน มีดังนี้

1. เมื่อมีการอภิปรายประกอบการตัดสินใจบางอย่าง ขณะอยู่ในกลุ่มบุคคล บุคคลมีแนวโน้มจะเลือกทางเลือกที่มีความเสี่ยงสูงมากกว่า เมื่อจะตัดสินใจเลือกตามลำพังคนเดียว ทำนองเดียวกันบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เข้มข้นหรือรุนแรงมากกว่าเมื่อตามลำพัง
2. เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่ม ส่วนใหญ่จะอยู่ในภาวะหลีกเลี่ยงหรือเกี่ยงความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการอ้อมแรงทางสังคมเกิดขึ้น
3. ในกลุ่มขนาดใหญ่ที่เราเชื่อว่าสามารถปกปิดตนเองได้ ไม่มีใครรู้จัก บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมที่ก่อความรำคาญ ปาเถื่อน วุ่นวาย ได้ง่ายกว่าปกติที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่ม และเมื่อคนหนึ่งในกลุ่มใหญ่แสดงพฤติกรรมข้างต้นได้แล้ว คนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มขณะนั้น จะทำตามได้ง่ายขึ้นโดยปราศจากการไตร่ตรอง
4. การจำแนกผู้ใดผู้หนึ่งตามกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ทำให้คนอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มนั้น ปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นอย่างไม่คิดว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่ง เช่น ถ้าฝ่ายหนึ่งจำแนกอีกฝ่ายว่าเป็นศัตรู ทำให้ฝ่ายแรกมีพฤติกรรมได้ตอบฝ่ายหลังอย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าที่จะคิดว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน
5. การแพร่ระบาดของอารมณ์ร่วมในกลุ่ม ทำให้เกิดพฤติกรรมกลุ่ม เช่น การจลาจล การชุมนุมประท้วง ภาวะการฉกฉวยได้รู้กฎเกณฑ์ เป็นต้น
6. กลุ่มมักจะมีอิทธิพลต่อสมาชิกให้คล้อยตามหรือเชื่อฟังได้มาก ทำให้คนเราต้องกระทำในสิ่งที่ผิดมนุษยธรรมต่อผู้อื่น เอกลักษณะเฉพาะบุคคลจะมีลดน้อยลงเมื่ออยู่ในกลุ่ม ซึ่งมีการเร่งเร้าให้ปฏิบัติคล้อยตามกลุ่มอย่างมาก ข้อจำกัดของทีมงานที่ได้จากผลการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมเป็นสิ่งที่ผู้นำทีมจะต้องตระหนักและหาวิธีป้องกันผลในทางลบที่จะเกิดขึ้น

### ประเภทของทีมงาน

ในการจัดแบ่งทีมงานออกเป็นประเภทต่าง ๆ นั้น มีวิธีการในการจัดแบ่งหลายวิธีด้วยกัน วิธีใดจะแบ่งออกเป็นประเภทอย่างไร ขึ้นอยู่กับแนวความคิดเฉพาะแบบของแนวคิดนั้น ๆ เช่น กลุ่มตามแนวคิดของกลุ่มในองค์กร กลุ่มตามแนวคิดด้านสังคมวิทยาหรือกลุ่มตามแนวจิตวิทยาสังคม เป็นต้น ตามแนวคิดทางด้านสังคมวิทยามักจะแบ่งกลุ่มคนออกเป็นกลุ่มปฐมภูมิ และกลุ่มทุติยภูมิ ส่วนทางด้านจิตวิทยาสังคมจะแบ่งเป็นกลุ่มสมาชิก และกลุ่มอ้างอิง เป็นต้น

ในที่นี้จะให้ความสำคัญกับกลุ่มในองค์กรหรือทีมงาน ซึ่งเป็นการใช้ทีมเพื่อการทำงาน หรือเพื่อดำเนินภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่งในหน่วยงานนั้น การจัดรูปแบบของทีมงานอาจทำได้ทั้งในแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ

ทีมงานที่เป็นทางานั้น มักจะจัดไว้ตามระบบการจัดองค์การ คือ จัดเป็นฝ่าย เป็นแผนก เป็นหน่วย เป็นสำนัก หรือเป็นคณะกรรมการหรืออนุกรรมการประจำชุดต่าง ๆ ตามที่ องค์การกำหนด (อุทัย บุญประเสริฐ, 2532, หน้า 64)

ส่วนทีมงานในรูปแบบอื่น ที่องค์การอาจจัดให้มีเพิ่มอีกได้ตามความเหมาะสมและ วัตถุประสงค์เฉพาะในแต่ละเรื่อง อาจจัดได้ในลักษณะต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบทำงานบางสิ่งหรือกิจกรรมใดกิจกรรม หนึ่งร่วมกัน จึงเป็นงานซึ่งไม่ใช่งานประจำ
2. คณะทำงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้
  - 2.1 คณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นชั่วคราวซึ่งสมาชิกถูกเลือกจากหลาย ๆ แผนกในองค์การ เพื่อทำงานเฉพาะกิจซึ่งเกี่ยวกับวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง
  - 2.2 กลุ่มทำงานชั่วคราวซึ่งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาเฉพาะอย่าง
3. คณะอนุกรรมการเฉพาะกิจ หมายถึง คณะกรรมการที่แต่งตั้งเป็นครั้งคราวเพื่อกำหนด วัตถุประสงค์ของงานใดงานหนึ่ง เมื่อปฏิบัติงานเสร็จแล้วก็ถือว่าภาระหน้าที่สิ้นสุดลง
4. ทีมงานโครงการ หมายถึง ทีมงานที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบการ ปฏิบัติงานของโครงการ โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดโครงการที่กำหนดไว้ชัดเจน
5. กลุ่มหรือชมรมเฉพาะด้าน หมายถึง กลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสนใจเฉพาะ เรื่องใดเรื่องหนึ่งมาร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจ

ชาญชัย อาจินสมจาร (2536, หน้า 12) ได้แบ่งทีมในองค์การไว้ 5 ประเภท คือ

1. ทีมชั้นสูง หมายถึง ทีมงานที่รับผิดชอบในการกำหนดและพัฒนากลยุทธ์ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม และกำหนดทิศทางขององค์การ ประเมินการแข่งขันและระบุโอกาสของ ธุรกิจ ตลอดจนทำการตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ ๆ ทีมงานอาจมีสมาชิกชั่วคราวที่มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้านสูงมาร่วมด้วยในบางโอกาส ความสามารถของสมาชิกในทีมชั้นสูง
2. ทีมบริหาร หมายถึง ทีมงานที่กำหนดจุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงาน ประสานงานและ ควบคุมการทำงานของสมาชิกในองค์การ จัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงานสร้างกลยุทธ์ การพัฒนาและจัดการภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ
3. ทีมปฏิบัติงาน หมายถึง ทีมงานที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ รับผิดชอบใน การแปรรูปปัจจัยป้อนเข้าให้เป็นผลผลิตซึ่งอาจอยู่ในรูปของสินค้าหรือการบริการ
4. ทีมเทคนิค หมายถึง ทีมงานที่รับผิดชอบด้านการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นหลักประกันว่าสินค้าหรือการบริการขององค์กรมีวิธีการดำเนินการที่เป็นรูปแบบเดียวกัน อย่างได้มาตรฐาน อาจเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการบริการ

5. ทีมสนับสนุน หมายถึง ทีมงานที่เกิดขึ้นภายนอกกระบวนการทำงานตามปกติ แต่ทีมนี้จะให้การสนับสนุนทางอ้อมซึ่งจำเป็นต่อความสำเร็จและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

นอกจากการแบ่งประเภทของทีมตาม 2 แนวคิดข้างต้นแล้ว ยังมีการแบ่งทีมงานตาม แนวคิดการพัฒนาองค์กร ที่มุ่งเน้นพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยแบ่งทีมงานตามลักษณะ กลุ่มเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1. ทีมครอบครัว คือ ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกจากหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. ทีมเครือข่าย คือ ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกจากองค์กรเดียวกัน แต่อยู่คนละ หน่วยงานกัน และไม่ได้มีความสัมพันธ์กันในสายบริหาร
3. ทีมงานย่อย คือ ทีมที่สมาชิกมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร ในแต่ละทีม จะมีกลุ่มย่อย 2-3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มย่อยจะมีสมาชิกที่มีความเกี่ยวข้องทางด้านการงาน แต่ไม่มี ความสัมพันธ์ทางด้านการบังคับบัญชา เช่น มาจากฝ่ายบัญชี ฝ่ายพัสดุ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายละ 3 คน เป็นต้น
4. ทีมคนแปลกหน้า คือ ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกมาจากต่างองค์กร และไม่เคยรู้จักกัน มาก่อน

จากการศึกษารูปแบบของทีมงานได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นในทางปฏิบัติของประเทศ สหรัฐอเมริกา พบว่า มี 3 ประเภท ได้แก่

1. ทีมแก้ปัญหา เป็นทีมที่ประกอบด้วยกลุ่มพนักงานและผู้จัดการซึ่งสมัครใจมาประชุมกัน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรึกษาหารือและแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสินค้า กระบวนการผลิต คุณภาพของสินค้า และสภาพแวดล้อมการทำงาน ทีมแก้ปัญหาคือศึกษาปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ปัญหา แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจการใช้วิธีใดแก้ปัญหานั้นจะต้องได้รับการอนุมัติ จากผู้บริหาร
2. ทีมพิเศษเฉพาะด้าน เป็นทีมที่ประกอบด้วยสมาชิก ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ หลายระดับมาร่วมกันปฏิบัติภารกิจพิเศษร่วมกัน ตัวอย่างเช่น บริษัทเคแอลใช้ทีมพิเศษเฉพาะ ด้าน ซึ่งมีสมาชิกมาจากทุกฝ่ายในบริษัทมาช่วยกันปรับปรุงกระบวนการผลิตให้รวดเร็วขึ้น
3. ทีมที่บริหารงานด้วยตนเอง หรือทีมอิสระ เป็นทีมงานที่ประกอบด้วยพนักงาน ประมาณ 5-15 คน ร่วมกันรับผิดชอบงานอย่างครบวงจร โดยปราศจากการถูกบังคับบัญชา แต่มีอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตของงาน สมาชิกจะร่วมกันวางแผน ประสานงาน และควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเอง สามารถกำหนดเวลาการทำงาน มีการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ โดยกลุ่ม สมาชิกจะหมุนเวียนกันทำงาน ทีมงานจะรับผิดชอบการบริหารทุกอย่างรวมถึง การกำหนดวันหยุดพักผ่อนได้โดยกลุ่มเอง

นอกจากรูปแบบของทีมงานที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว วัสดุคอก และฟรานซิน ได้จำแนกทีมงานตามภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็น 6 ประเภท ได้แก่

1. ทีมกลยุทธ์ เป็นทีมงานที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้าง และการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน
2. ทีมบริหาร เป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ
3. ทีมโครงการ เป็นคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้นปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด
4. ทีมประสานงาน เป็นทีมงานทำหน้าที่จัดกิจกรรมการประสานงานของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน
5. ทีมนักคิด เป็นคณะบุคคลที่เสนอแนะแนวคิดต่าง ๆ และเป็นผู้สนับสนุนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ
6. ทีมปฏิบัติการ เป็นทีมงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยตรง มีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก

โดยสรุป ไม่ว่าจะเป็นการแบ่งประเภททีมงานแบบใดก็ตาม ทุกทีมล้วนมีเป้าหมายร่วมกัน นั่นคือปฏิบัติการกิจที่ได้รับมอบหมายตามขอบเขตความรับผิดชอบให้ลุล่วงไปด้วย “พลัง” ของทีมงาน

### รูปแบบการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงานและการประสานงานแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนหากจัดรูปแบบของการบริหารอย่างเป็นทางการ

เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีมงาน คือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีคามเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกันแย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มใหญ่ตกต่ำไป ถ้าเกิน 10 คนถือว่าใหญ่เกินไป เมื่อรวมตัวกันแล้วสมาชิกต้องเลือกผู้นำหรือหัวหน้าทีม และเลขานุการจากสมาชิกในทีม เพื่อทำหน้าที่นัดหมายวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยมีเลขานุการเป็นผู้บันทึกเหตุการณ์สำคัญของการประชุมไว้เป็นหลักฐานอ้างอิง การประสานงานของทีมมีรูปแบบดังกล่าว คือ สมาชิกทุกคนของทีมงานจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าและสมาชิกตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการ แต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

## 1. หัวหน้าทีม

### 1.1 คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม มีดังนี้

- 1.1.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ
- 1.1.2 เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง
- 1.1.3 ไม่ใช้อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตยปราศจากการเผด็จการ

### ทุกรูปแบบ

- 1.1.4 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานสูง
- 1.1.5 สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.1.6 ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา
- 1.1.7 พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม
- 1.1.8 สามารถสื่อสารผลงานของทีม
- 1.1.9 มีวุฒิภาวะทางสังคม
- 1.1.10 มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง

### 1.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีม

- 1.2.1 รับนโยบายจากองค์กร
- 1.2.2 กำหนดเป้าหมาย แนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ
- 1.2.3 มอบหมายงานแก่สมาชิก
- 1.2.4 สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ
- 1.2.5 อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่าง ๆ
- 1.2.6 ประเมินผลงานและผู้เข้าร่วม

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น มีผู้เสนอแนะว่าผู้นำควรมีคุณสมบัติกว้าง ๆ อยู่ 3 ประการ มีความรู้อย่างถ่องแท้ในการวางแผน การปฏิบัติงานและติดตามประเมินผล มีเทคนิคการจูงใจ และเสริมแรง มีเทคนิคในการเผชิญความขัดแย้งไม่ว่าเป็นเรื่องงานหรือส่วนตัว

## 2. สมาชิกของทีมงาน

### 2.1 คุณลักษณะของสมาชิกของทีมงาน

- 2.1.1 สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม
- 2.1.2 เป็นผู้ที่รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม
- 2.1.3 เป็นผู้ยอมรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก
- 2.1.4 เคารพมติของกลุ่ม และป้องกันมิให้เบี่ยงเบนมติของกลุ่มออกไปเข้ากับ

ความคิดเห็นของตนเอง

2.1.5 เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน

2.1.6 กล้าแสดงความคิดเห็น

## 2.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก

2.2.1 รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีม

2.2.2 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน

2.2.3 ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.2.4 เป็นผู้ตามที่ดี

สำหรับคุณสมบัติอื่น ๆ ที่สมาชิกพึงมีเพื่อความสำเร็จของทีมงาน คือ มีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม มีความรู้ความชำนาญในงานนั้น และสำนึกถึงการให้ความร่วมมือและความสำคัญของทีมงาน

## 3. เลขานุการ

### 3.1 คุณลักษณะของเลขานุการกลุ่ม

3.1.1 มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี

3.1.2 สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี

3.1.3 สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกได้ทราบ

3.1.4 มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน

3.1.5 สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ทได้

### 3.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ

3.2.1 รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.2.3 ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอดสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเสนอให้นายได้รับรู้

3.2.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์ต่อทุกคน

คุณสมบัติที่สำคัญของเลขานุการทีมงาน คือ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีความสามารถและทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ฟังและผู้ประสานที่ดี

### โครงสร้างของทีมงาน

บุคคลที่มารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เมื่อมีปฏิริยาสัมพันธ์ต่อกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่ม ก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์ในกลุ่ม ส่วนประกอบที่สำคัญของโครงสร้างกลุ่ม ได้แก่ สถานภาพ บทบาท ปทัสถาน การสื่อสารระหว่างกลุ่ม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่ม

1. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคม หรือตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ละคนจะได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสม หรือบางทีอาจได้ตำแหน่งมาจากการใช้อิทธิพล เช่น ใช้อิทธิพลเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าพรรค หรือผู้อำนวยการ เป็นต้น
  2. บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครอบครองอยู่ เช่น ผู้มีตำแหน่งประธานกลุ่มต้องแสดงพฤติกรรมของผู้นำ ส่วนผู้เป็นสมาชิกก็ต้องแสดงพฤติกรรมเป็นของผู้ตาม เป็นต้น
  3. ปทัสถาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่นและเสมอต้นเสมอปลาย รูปแบบของปทัสถาน เช่น ระเบียบ กฎ คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติ เป็นต้น
  4. การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน
  5. ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวซึ่งทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กลุ่มพัฒนาขึ้นมาและดำรงอยู่ได้ เช่น การมีความคิด เจตคติ ค่านิยม เป็นต้น
- พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงาน**
- ถึงแม้ว่าบทบาทและความรับผิดชอบของผู้นำทีมและสมาชิกทีมในการดำเนินงานจะมีความแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของทีมงานนั้นหาได้ถูกจำกัดโดยงานที่ได้รับมอบหมายแต่อย่างใดไม่ ผลจากการวิจัยทางด้านจิตวิทยาสังคมได้ชี้ให้เห็นว่าสมาชิกทีมทุกคนจะต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพวกเขาเพียงคนเดียวอาจจะมีผลต่อความล้มเหลวของทีมงานได้ พฤติกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินการร่วมกัน และขัดขวางการดำเนินการของกลุ่มในทีมสามารถแยกได้เป็นสามลักษณะ ได้แก่

#### 1. พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงาน

พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงาน เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การทำงานของทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่สมาชิกแสดงออกจะส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานของทีมงาน กิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1.1 การริเริ่ม (Initiating) เป็นการเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ รวมถึงวิธีแก้ไขปัญหาดัง ๆ ช่วยให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดหรือมีวิธีการใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา

1.2 การแสวงหาข้อมูล (Seeking information) เป็นความพยายามในการชักถาม เพื่อให้เกิดความกระจ่าง หรือเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ชัดเจนมาใช้ในการแก้ปัญหาของกลุ่ม

1.3 การให้ข้อมูล (Giving information) เป็นการให้ข่าวสารข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ หรือใช้ประสบการณ์ของตนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของกลุ่ม

1.4 การชี้แจงให้กระจ่าง (Clarifying) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของข้อเสนอแนะและความเห็นต่าง ๆ ของสมาชิกให้ประสานสอดคล้องกันโดยการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกทีมแต่ละคนเข้าด้วยกัน และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน สร้างความสามัคคีในทีม

1.5 การสรุป (Summarizing) เป็นการประเมินการดำเนินการของทีมว่าสามารถดำเนินการหรือแก้ปัญหาได้ในระดับใด แนวทางการแก้ปัญหาที่ใช้เป็นไปอย่างสมเหตุสมผล และเป็นไปได้หรือไม่ เท่ากับเป็นการสรุปความก้าวหน้าในการดำเนินการของทีมงานนั่นเอง

## 2. พฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

พฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี สนับสนุนการทำงาน เป็นการธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของทีมงาน และมีกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ร่วมกันได้สำเร็จ กิจกรรมที่สำคัญที่เกี่ยวข้องได้แก่

2.1 การสนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เป็นการให้คำยกย่อง ชมเชยหรือยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก เป็นการแสดงออกถึงความเป็นปึกแผ่น สร้างความอบอุ่นและผูกพันภายในทีมงาน รวมถึงการยอมรับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

2.2 การผสมผสาน (Harmonizing) เป็นการช่วยประสานแนวคิดที่แตกต่างกันของสมาชิก แสวงหาแนวทางประนีประนอมความคิดหรือความต้องการแตกต่างกันของสมาชิก เพื่อป้องกันความขัดแย้ง

2.3 การกำหนดมาตรฐาน (Setting standards) เป็นการแสวงหาเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของทีมงานหรือใช้ในกระบวนการประเมินผลการดำเนินการมาตรฐานที่กำหนดขึ้นนำไปสู่เป้าหมายการดำเนินงานของทีมงาน

2.4 การปฏิบัติตาม (Following) เป็นการดำเนินการตามแนวคิดของทีมงานเห็นชอบ และยินดีที่จะทดสอบแนวทางการดำเนินการใหม่ ๆ ที่ทีมงานเสนอแนะ

2.5 การคุ้มครอง (Gatekeeping) เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม เพื่อป้องกันไม่ให้สมาชิกทีมบางคนถูกรอบงำทางด้านความคิด

### 3. พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงาน

พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงาน เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกทีม ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการดำเนินการของทีมงาน พฤติกรรมกลุ่มนี้จะคุกคามประสิทธิภาพ การดำเนินการซึ่งพวกเขาควรหลีกเลี่ยง ได้แก่

3.1 การก้าวร้าว (Being aggressive) เป็นการคอยลดสถานะภาพของผู้อื่น คอยทับถม ขัดแย้ง เหยะเหยียด และโจมตีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น โดยพยายามพูดถากถาง และพยายามให้ทีมเกิดความขัดแย้งมากกว่าที่จะศึกษาเหตุผลหรือทำความเข้าใจกับปัญหา

3.2 การถอยหนี (Withdrawing) เป็นการปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือ ไม่สนใจ ในการรวมกลุ่ม ซึ่งแสดงออกในรูปการเหยะเหยียด ถากถาง เฉยเมย หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ

3.3 การขุดคุ้ยเรื่องจุกจิกหยุมหยิม (Nitpecking) เป็นการคอยเน้นในรายละเอียด ปลิกย่อยที่ไม่ใช่เป็นสาระสำคัญของปัญหา

3.4 การเรียกร้องการยกย่อง (Recognition) เป็นการพยายามทำวิถีทางเพื่อเรียกร้อง ความสนใจให้กับตนเอง เช่น โดยการโอ้อวด พยายามทำทุกอย่างที่จะไม่ให้ด้อยกว่าผู้อื่น ต้องการ การยอมรับและผลตอบแทนเหนือสิ่งอื่นใด

3.5 การเรียกร้องความเห็นใจ (Sympathy seeking) เป็นการพยายามเรียกร้อง ความสนใจจากสมาชิกทีมคนอื่น โดยการแสดงความไม่มั่นคงหรือความสับสน มักอ้างถึงการถูก บังคับให้หมดความอดทน ให้เสียสละ ให้เผชิญปัญหาต่าง ๆ โดยถูกรวบกว่นและกลั่นแกล้ง เป็นต้น

3.6 การขัดขวาง (Blocking) เป็นความพยายามที่จะต่อต้าน คือตั้ง มองโลกในแง่ร้าย มีความขัดแย้งและไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของผู้อื่น พยายามจะนำประเด็นที่ทีมได้ปฏิเสธไปแล้วมา พิจารณาใหม่ มีความคิดเห็นเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งเป็นพิเศษ ไม่มีการเดินสายกลางหรือ ไม่มีวิธีอื่นใดนอกจากวิธีของตนเองที่กล่าวมาแล้วเพียงวิธีเดียว

โดยสรุป สมาชิกของทีมงานควรตระหนักว่า พฤติกรรมสองกลุ่มแรก ซึ่งได้แก่ พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน เป็นพฤติกรรม ที่ส่งผลในทางบวกต่อการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผล ในขณะที่สมาชิกควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรม ที่ขัดขวางการดำเนินการของทีม เพราะจะนำไปสู่การดำเนินการที่ล้มเหลว

### องค์ประกอบพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลสูงสุดของทีมงาน

ผลงานของนักจิตวิทยาสังคมชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ทีมงาน ซึ่งหมายถึง ทีมที่เป็นทางการและทีมไม่เป็นทางการ ได้เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้นนั้น ได้แก่

1. ขนาดของทีม (Size of teamwork)
2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of teamwork)
3. ปทัสถานของทีมงาน (Norms of teamwork)
4. สถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of teamwork members)

สำหรับรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ มีดังต่อไปนี้

#### 1. ขนาดของทีมงาน

ขนาดของทีมงานมีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อทีมงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมี “พลัง” ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ (Randolph, 1995, pp. 398-99) จำนวนสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม เช่น ทีมงานที่รับผิดชอบด้านการตรวจสอบหาข้อเท็จจริง จำนวนสมาชิกในอุดมคติที่คาดหวังประมาณสิบสี่คน ในขณะที่ทีมงานแก้ปัญหาควรมีสมาชิกมากที่สุดไม่ควรเกินเจ็ดคน (Hellriegel, Slocum & Woodman, 1986, pp. 539-542)

ขนาดของทีมงานเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิผลของทีมงานได้ ทั้งนี้ เนื่องจากขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ได้นำเสนอรายละเอียดที่เป็นผลกระทบอันเกิดจากขนาดของทีมงานที่แตกต่างกัน

ผู้นำทีมที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีม โดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรที่จะพิจารณาถึงผลกระทบที่อาจเกิดจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ประกอบด้วย ตัวอย่าง เช่น ถ้าผู้นำทีมพิจารณาแล้วว่าควรลดขนาดของทีมงานที่มีอยู่เดิม เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อนตัดสินใจให้ใครออกจากทีมนั้น ผู้นำทีมจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ และตระหนักถึงความคงอยู่ของทีมที่ไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ในทีมงานที่เป็นทางการ ถ้าผู้นำทีมเลือกที่จะลดขนาดของทีมงาน โดยย้ายผู้นำที่ไม่เป็นทางการของทีมงานออกไป ผลที่ตามมาจะปรากฏว่าประสิทธิผลการทำงานจะลดลงจากเดิมอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะมีข้อเสียมากกว่าข้อดี กล่าวคือ จะพบว่าประสิทธิผลการทำงานเดิมในขณะที่มีจำนวนสมาชิกเท่าเดิมโดยมีผู้นำที่ไม่เป็นทางการรวมอยู่ด้วย จะสูงกว่าผลการทำงานเมื่อมีการลดขนาดของทีมลงโดยการย้ายผู้นำที่ไม่เป็นทางการออกไป

## 2. ความเป็นปึกแผ่นของทีม

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงาน คือ ระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ซึ่งเป็นแรงดึงดูดใจให้สมาชิกทีมมีความปรารถนาที่จะเข้าร่วมซึ่งสมาชิกภาพของทีมงานต้องการให้ทีมงานคงอยู่ มีพลังที่แสดงให้เห็นถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของพวกเขาเป็นความเหนียวแน่นของทีมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และต่อระดับปฏิกิริยาของทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์กร หรือต่อหน่วยงานอื่น トラบิตที่พวกเขายังมีความรู้สึกที่ทีมงานยังเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจ พวกเขาได้อีกต่อไป พวกเขาจะไม่คำนึงถึงมิตรภาพ และความนับถือซึ่งมีต่อกันและเรื่องเหล่านี้ก็จะค่อย ๆ จืดจางลงไป ในที่สุด ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาพบว่าทีมงานที่มีความจำเป็นปึกแผ่นภายในทีมงานสูงก็จะมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานที่สูงด้วย และมีแนวโน้มที่จะดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ค่อยมีความเป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ ภายใต้งื่อนใจที่ว่าทีมงานต้องรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่าทีมงานใดที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ก็จะมีแนวโน้มที่จะผลิตผลงานได้สูงกว่าทีมงานที่สมาชิกทีมแสดงความรู้สึกในทางลบต่อกัน (Mudrack, 1989, pp. 771-85)

ดัชนีที่แสดงถึงความเป็นปึกแผ่นในระดับสูงของทีมงาน ได้แก่

- 2.1 สมาชิกทีมยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงานที่ไม่เป็นทางการ
- 2.2 การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน
- 2.3 สถานภาพทางสังคมและภูมิหลังของสมาชิกทีมมีลักษณะคล้ายคลึงกันอยู่ในระดับที่น่าพอใจ
- 2.4 สมาชิกทีมได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีส่วนในการกำหนดมาตรฐานของทีมงาน
- 2.5 ขนาดของทีมงานมีขนาดเหมาะสม ไม่ใหญ่มากจนปิดบังความสนใจส่วนบุคคล โดยทั่วไปขนาดของทีมงานที่ไม่เป็นทางการจะมีสมาชิกจำนวนระหว่าง สี่ถึงเจ็ดคน
- 2.6 สมาชิกทีมเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 2.7 สมาชิกทีมต้องการผลประโยชน์ร่วมกัน และพิทักษ์ผลประโยชน์ของทีมงาน
- 2.8 ทีมงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และรักษาคูณค่าที่สำคัญของทีมงานไว้

เนื่องจากความเป็นปึกแผ่นของทีมงานที่ไม่เป็นทางการมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของทีมงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรช่วยให้ทีมงานพัฒนาความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น โดยออกแบบ

โครงสร้างการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงาน และจัดอุปสรรคภายในทีมงานที่จะทำลายบรรยากาศการ

อย่างไรก็ตาม ถ้าฝ่ายบริหารพบว่าทีมงานไม่เป็นทางการมีพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานแล้วละก็ควรจะใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมเพื่อลดความเป็นปึกแผ่นของทีมงานที่ไม่เป็นทางการลง ขณะเดียวกัน ต้องยอมรับว่าอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้นำทีมงานที่ไม่เป็นทางการได้โดยสรุปจะพบว่า ยิ่งความเป็นปึกแผ่นของทีมงานที่ไม่เป็นทางการมีเป้าหมายในทางลบเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ก็ยิ่งทำให้โอกาสที่เป้าหมายในทางลบของทีมงานดังกล่าวส่งผลกระทบในทางปฏิบัติต่อทีมงานหลักเพิ่มมากขึ้นด้วยเท่านั้น

### 3. ปทัสถานของทีมงาน

เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญอีกองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน ในที่นี้ขอเน้นปทัสถานของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ ลูธาน (Luthans, 1995, p. 253) ได้อธิบายความหมายของปทัสถานไว้ คือ “แบบแผนหรือโครงสร้างของพฤติกรรมทางสังคมที่ได้รับ การยอมรับจากสมาชิกทีม ใช้เป็นมาตรฐานที่จะชี้นำในแต่ละสถานการณ์ พวกเขาควรประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิธีการดำเนินชีวิตในทีมงานนั้น ๆ ตามที่พวกเขายอมรับ

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างปทัสถานของทีมกับผลกำไรที่องค์กรจะได้รับ ถึงแม้ว่าทีมจะไม่สามารถกำหนดแบบพฤติกรรมที่ทีมยอมรับได้ทุกเรื่อง แต่ปทัสถานส่วนใหญ่จะสัมพันธ์กับเรื่องดังกล่าวเหล่านี้ ได้แก่ ความภูมิใจที่มีต่อองค์การ การดำเนินงาน ผลกำไรทีมงาน การวางแผน การควบคุมงาน การฝึกอบรม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สิ่งใหม่ ๆ ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความซื่อสัตย์ หรือความปลอดภัย เป็นต้น

ปทัสถานแบ่งเป็นสองชนิด คือ ปทัสถานเชิงนิมิต ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของทีมงานที่เอื้อต่อผลการดำเนินงานขององค์กร และปทัสถานเชิงนิเสธ ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมที่จำกัดผลการดำเนินงานขององค์กร ตัวอย่างของปทัสถานเชิงนิเสธ เช่น การหยุดทำงานสามสิบนาทีก่อนงานเลิก หยุดพักเกินเวลา หรือไม่รับทำงานให้เสร็จเนื่องจากเกรงว่าจะมีงานเพิ่มมากขึ้น ตัวอย่างของปทัสถานเชิงนิมิต เช่น การทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่ครั้งแรก และไม่ใช้วัสดุสำนักงานอย่างสิ้นเปลือง

กฎเกณฑ์สำคัญที่จะควบคุมพฤติกรรมภายในทีมที่เป็นทางการ คือ การควบคุมปทัสถานของกลุ่มไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าปทัสถานของทีมที่ไม่เป็นทางการเป็นผลที่เกิดจากคุณลักษณะของทีมที่เป็นทางการซึ่งมีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงปทัสถานเดิมภายในทีมที่ไม่เป็นทางการ จึงหมายถึงการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของทีมงานที่เป็นทางการอันมีกลุ่มไม่เป็นทางการแฝงอยู่นั่นเอง

#### 4. สถานภาพของสมาชิกทีมงาน

สถานภาพของสมาชิกทีมงาน หมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกทีมงานในกลุ่มเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยทั่วไปสถานภาพของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะ ทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีม และคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ตัวอย่างสถานภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งยังรวมถึงจำนวนเงินเดือนที่สมาชิกได้รับด้วย ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ และเพศ สมาชิกที่มีสถานภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีที่จอดรถสำรองไว้ที่ด้านหน้าของสำนักงานใหญ่ ในขณะที่พนักงานทั่วไปจะต้องหาที่จอดรถเอง นอกจากนี้ ยังเห็นความแตกต่างจากโต๊ะทำงาน การจัดสำนักงาน การตกแต่ง ประดับประดาสถานที่ทำงานและอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งสัญลักษณ์ของสถานภาพจะสะท้อนให้เห็นระดับความสำคัญของบุคคลที่องค์กรให้การยกย่อง

เพื่อเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานของทีมงาน ผู้บริหารควรพิจารณาสถานภาพของสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน ตัวอย่างเช่น ภายในทีมงานที่เป็นทางการ หัวหน้าทีมจะมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ก็จะมีหัวหน้ากลุ่มซึ่งโดยทั่วไปจะมีลักษณะแตกต่างจากหัวหน้าที่เป็นทางการ และมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการคนอื่น ๆ ผู้บริหารจึงพบว่าการเพิ่มผลผลิตของทีมงานที่เป็นทางการจำเป็นต้องให้การสนับสนุนแก่หัวหน้าทีมของทั้งสองกลุ่มควบคู่กันไป ยิ่งไปกว่านั้น ได้มีหลักฐานทางการวิจัยซึ่งเสนอแนะว่าที่จริงแล้วผลการปฏิบัติงานจะสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่ไม่เป็นทางการมากกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่เป็นทางการ องค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 ประการข้างต้น ซึ่งมีอยู่ในทุกทีมงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของทีมงาน ฉะนั้น ในการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่งควรจะได้มีการศึกษาถึงผลกระทบขององค์ประกอบพื้นฐานประกอบด้วย

สรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น ดังนั้น การทำงานเป็นทีมช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังงานในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปได้ดีทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมจะนำหน้าคู่แข่ง

ในแต่ละหน่วยงานจะมีการแบ่งประเภททีมงานไว้แตกต่างกัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และแนวทางในการดำเนินงานที่มีลักษณะเป็นเอกเทศของหน่วยงานนั้น ๆ ชื่อที่ได้ยินกันบ่อย ๆ เช่น คณะกรรมการ คณะทำงาน ทีมงาน โครงการ ทีมบริหาร ทีมสนับสนุน ทีมพิเศษ ทีมเฉพาะกิจ เป็นต้น ส่วนรูปแบบการทำงานนั้นแต่ละทีมจะมีหัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการ

การจะเสริมสร้างพลังความแข็งแกร่งให้กับทีมงานจำเป็นจะต้องอาศัยความรู้ทางจิตวิทยาสังคมเป็นพื้นฐาน ให้สมาชิกมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันที่เหมาะสม พฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการทำงานเป็นสิ่งที่ควรหลีกเลี่ยง นอกจากนี้ การจะเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดให้กับทีมงาน ควรได้ตระหนักถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน และสถานภาพของทีมงาน

คุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีนักการศึกษากล่าวถึงคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) และลิเคอร์ (Likert, 1961) สรุปว่า

1. บรรยากาศในทีมมักจะเป็นแบบกันเองไม่มีพิธีต้องเป็นแบบสบาย ๆ
2. มีการอภิปรายร่วมกัน
3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
4. สมาชิกทีมงานรับฟังซึ่งกันและกัน
5. ใช้เหตุและผลยุติปัญหา
6. การตัดสินใจโดยมีความเห็นเหมือนกัน
7. การวิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา
8. สมาชิกทีมงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
9. มอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกยอมรับอย่างเต็มใจ
10. หัวหน้าไม่ใช่อำนาจครอบงำ
11. มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

วูดค็อก (Woodcock, 1989, pp. 75-116) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะที่ดี คือ

1. บทบาทที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นต้องกัน
3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน
5. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง
6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
9. การพัฒนาตนเอง

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม

11. การสื่อสารที่ดี

แนวคิดของลาร์สัน และลาฟาสโต (Larson & Lafasto, 1989) กล่าวว่าทีมงานที่เป็นเลิศ มี 8 ประการ สรุปดังนี้

1. มีเป้าหมายและชัดเจน
2. มีโครงสร้างงานที่มุ่งชัดเจน
3. สมาชิกทีมงานมีความสามารถ
4. มีความผูกพันในงาน
5. บรรยากาศดี
6. มีมาตรฐาน
7. มีการสนับสนุนและยอมรับจากภายนอกทีม
8. มีผู้นำที่ยืดหลักการ

แนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์น, ฮันต์ และออสบอร์น (Shermerhorn, Hunt & Osborn, 1994, p. 328 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2549, หน้า 109) สรุปดังนี้

1. สมาชิกในทีมต้องช่วยกันแก้ปัญหา
2. สมาชิกในทีมร่วมมือกันเก็บข้อมูลที่สัมพันธ์กับปัญหา
3. สมาชิกช่วยกันวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา
4. การวางแผนปฏิบัติงานเพื่อแก้ปัญหของทีม
5. การปฏิบัติตามแผนการสร้างทีมงาน
6. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม
7. การประเมินผลและติดตาม

แนวคิดของปาร์กเกอร์ (Parker, 1990, pp. 31-56 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2549, หน้า 114) สรุปได้ 12 ประการ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์
2. บรรยากาศการทำงานที่ขาดพิธีรีตอง
3. การมีส่วนร่วม
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก
6. ความเห็นพ้องกัน
7. การสื่อสารที่เปิดเผย

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน

9. ภาวะผู้นำร่วม

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย

12. การประเมินตนเอง

แนวคิดของ จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1982 อ้างถึงใน สิทธิโชค วรรณสันติกุล, ม.ป.ป., หน้า 52-53) ได้นำเสนอทีมงานที่มีประสิทธิภาพ 9 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานเข้ากันได้เป้าหมายมีลักษณะสนับสนุนและเอื้อต่อการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก
2. มีการสื่อสารสองทางท่ามกลางบรรยากาศที่เปิดเผยสื่อสารทั้งความคิดและความรู้สึก
3. สมาชิกมีส่วนร่วมและเป็นผู้ร่วม
4. มีการกระจายอำนาจให้สมาชิก
5. ส่งเสริมการตัดสินใจของกลุ่ม
6. ความขัดแย้งและการอภิปรายเชิงวิพากษ์วิจารณ์อย่างสร้างสรรค์
7. ความเหนียวแน่นในทีมงานเกิดจากการยอมรับการสนับสนุนการเชื่อใจความรักและความเป็นพวกเดียวกัน
8. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีม
9. สมาชิกส่งเสริมให้มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

แนวคิดของสต็อท และวอล์คเกอร์ (Stott & Walker, 1995, pp. 82-84) การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพมี 4 มิติ ดังนี้

1. บุคคล ประกอบด้วยการศึกษาแรงจูงใจ ความผูกพัน ทักษะดี ความสามารถ และการมีส่วนร่วม
2. งาน รายละเอียดของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระบบ

3. ทีมงาน ทักษะต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการสร้างทีมงาน

4. องค์การปรับปรุงองค์การให้เป็นระบบ

แนวคิดของสุพานี สฤณภูวนิช (2552, หน้า 226) ได้สรุปลักษณะการทำงานของทีมงานที่ดี ไว้ดังนี้

1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายของทีมให้ชัดเจน ซึ่งสมาชิกทุกคนร่วมรับรู้อย่างทั่วถึงและเข้าใจตรงกันยอมรับกัน

2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของทีมงานและสมาชิกให้ชัดเจน
3. ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึง
4. ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ
5. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์
6. สมาชิกแต่ละคนต้องมีความเข้าใจกัน ห่วงดี จริ่งใจต่อกัน
7. ถ้ามีความขัดแย้ง จะมีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงทุกฝ่าย

แนวคิดของวิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 292) สรุปการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ในองค์การ ดังนี้

1. ขนาดของทีมงาน
2. ความสามารถของสมาชิกในทีม
3. การกำหนดบทบาทและส่งเสริมความสามารถของสมาชิกในทีม
4. การมีพันธะสัญญาต่อเป้าหมายเดียวกัน
5. โครงสร้างและภาวะผู้นำ

แนวคิดของสมคิด บางโม (2558, หน้า 236-237) ประมวลลักษณะของทีมงานที่มี

ประสิทธิภาพดังนี้

1. จำนวนสมาชิกในทีมไม่มากนัก
2. เป้าหมายของทีมงานชัดเจน
3. สมาชิกทุกคนห่วงใยต่อความสำเร็จของทีมงาน
4. สมาชิกทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่
5. มีผู้นำทีมหรือหัวหน้าทีมที่ดี
6. ผลประโยชน์สมาชิกชัดเจน
7. สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
8. การพัฒนา

แนวคิดของหลุยส์ จาปาเทศ (2552, หน้า 169) สรุปการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ดังนี้

1. คนต้องมีความไว้วางใจกัน
2. สื่อสารด้วยกันด้วยระบบเปิด
3. หากมีการขัดแย้งต้องพูดคุยกัน
4. ร่วมมือกันอย่างแข็งขันและเป็นทีม
5. ทำงานอย่างมีชีวิตชีวา

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุป “แนวคิดคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ”

| ที่ | แนวคิด                   | แมค<br>เกรเกอร์ | วูดค็อก | ลาร์สัน/<br>ลาฟาสโต | เซอร์เมอร์<br>ฮอร์น | ผู้จัดทำ | ปาร์เคเกอร์ | จอห์นสัน<br>และจอห์นสัน | สุพานี<br>สฤษฏ์วานิช | สมคิด<br>บางโม | หุลย<br>จำปาเทศ | ผู้จัดทำ |
|-----|--------------------------|-----------------|---------|---------------------|---------------------|----------|-------------|-------------------------|----------------------|----------------|-----------------|----------|
| 1   | เป้าหมายร่วมกัน          | /               | /       | /                   |                     | /        | /           | /                       | /                    | /              | /               | /        |
| 2   | การพัฒนาทีมงาน           | /               |         |                     | /                   | /        | /           | /                       |                      | /              | /               | /        |
| 3   | การสื่อสาร               | /               | /       |                     |                     | /        | /           | /                       |                      | /              | /               | /        |
| 4   | การไว้วางใจซึ่งกันและกัน | /               | /       |                     |                     | /        | /           | /                       |                      | /              | /               | /        |
| 5   | การมีส่วนร่วม            | /               | /       | /                   | /                   | /        | /           | /                       | /                    | /              | /               | /        |
| 6   | ยอมรับนับถือ             | /               |         | /                   |                     | /        | /           | /                       | /                    |                |                 | /        |
| 7   | การมีปฏิสัมพันธ์         | /               | /       | /                   | /                   | /        | /           | /                       | /                    | /              | /               | /        |

จากตารางที่ 1 แนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย แต่การที่จะบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นของทีมงานมิได้ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ต้องอาศัยองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องมีเป้าหมาย มีหน้าที่ บทบาทของสมาชิก มีผู้นำที่มีความรอบรู้ นำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง การมีส่วนร่วมของสมาชิกทีม ความไว้วางใจ การสื่อสาร สิ่งเหล่านี้เป็นองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้จำแนกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้นได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. การพัฒนาทีมงาน
3. การสื่อสาร
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. การมีส่วนร่วม
6. ขอมรับนับถือ
7. การมีปฏิสัมพันธ์

1. มีเป้าหมายร่วมกัน ทุกคนในทีมแต่ละคนต้องรู้และเข้าใจในเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายนับถือเรื่องสำคัญแม้กระทั่งสำหรับคนที่ทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้วเป้าหมายยังเป็นสิ่งจำเป็นอันขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นมักจะทำให้พัฒนาการขึ้นเป็นทีมงานที่น่าสนใจเดียวกัน

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535, หน้า 142) กล่าวว่า เป้าหมายของการมร้งทีมงาน เป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแทนที่จะเป็นเครื่องจักร และมีการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายร่วมกัน

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (2531, หน้า 2 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2549, หน้า 60) กล่าวว่า ทีมประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพทีมนี้มักก็พาเป็นตัวอย่างเห็นได้ชัด สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน คือ ต้องโยนลูกบอลไหลห่วงของฝ่ายตรงกันข้ามเพื่อเอาชนะคู่ต่อสู้

บัญญัติ แก้วส่อง (2543, หน้า 150) กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย เราสร้างวัตถุประสงค์จากเป้าหมายโดยรวมขององค์การลงไปจนกระทั่งถึงเป้าหมายส่วนบุคคล ซึ่งสมาชิกให้การยอมรับก็จะทำให้เป้าหมายชัดเจนบรรลุได้สำเร็จ

สมคิด บางโม (2558, หน้า 236) กล่าวว่า สมาชิกทุกคนทราบเป้าหมายของทีมงานนั้น ๆ ชัดเจน เป้าหมายของทีมงานควรเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจงชัดเจน เช่น อาจารย์ในทีมวิชาการของโรงเรียนเป้าหมายเรื่องวิชาการอย่างเดียว

วิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 296) กล่าวว่า โดยปกติสมาชิกของทีมจะมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเปรียบเสมือนแรงบันดาลใจให้ทุกคนมุ่งมั่นไปให้ถึงเป้าหมาย เมื่อสมาชิกยอมรับในเป้าหมาย ดังกล่าวก็จะกลายเป็นตัวกำหนดทิศทางแนวทางสู่จุดมุ่งหมาย สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน คือเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงานของทีมเพื่อให้เกิดความเข้าใจเดียวกันให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การพัฒนาทีมงาน (Team development) หรือการสร้างทีมงาน (Team building) มีความหมายในทำนองเดียวกัน บางคนอาจเรียกว่าการสร้างทีมงาน บางคนก็เรียก ว่าการพัฒนาทีมงาน แต่ในที่นี้จะขอเรียกว่า การพัฒนาทีมงาน เป็นกิจกรรมซึ่งจะนำไปสู่ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างผลประโยชน์โดยรวมให้แก่องค์กร

บุญป้อม สิงห์คู่ (2549) กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน คือกิจกรรมการเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถให้กับสมาชิกทีมงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

สมจิตร จำปาแดง (2544) กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน คือกระบวนการที่ส่งเสริมสนับสนุนทำให้ทีมงานสามารถลดปัญหา อุปสรรคในการทำงานร่วมกัน และสามารถดึงความสามารถศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (ม.ป.ป.) กล่าวว่า การพัฒนาทีมงาน คือ กระบวนการทำให้ทีมงานทำงานได้ผลผลิตสูงอย่างแท้จริง

ไมตรี งามวงษ์วาน (2549) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน คือ ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ประสิทธิ์ เมืองไสย (2543) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน คือ กิจกรรมที่กลุ่มคนมาทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายได้เรียนรู้วิธีแก้ปัญหา และปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า การพัฒนาทีมงาน คือ กระบวนการเพิ่มความสามารถของสมาชิก สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกันเพื่อให้สู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านและทีมงานและระหว่างทีมด้วยกันเองมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องและผลที่ได้รับกลับมาจะช่วยหยุดการซบเซาขี้นินทา ลดความสับสน ระงับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟูสัมพันธภาพโดยรวม นับเป็นความจำเป็น

ที่ทุกคนในองค์กรจะต้องพุดจากกับคนอื่น ๆ ทั้งในการประชุมปกติที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อก้าวไปข้างหน้า ขอมรับคำแนะนำต่าง ๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 10) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วย แผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับ ผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ศิริวรรณ เสรีรักษ์ และคณะ (2545, หน้า 255) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีส่วนสำคัญในการช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิด ซึ่งได้รับการยอมรับโดยนักประพันธ์ มาหลายปี Cherster I. Barnard มองการติดต่อสื่อสารว่าเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถถูกเชื่อมโยงเข้าหากันในองค์กร เพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากกิจกรรมของกลุ่ม คือ การปฏิบัติร่วมกันและการแลกเปลี่ยนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสาร

วิภาส ทองสุทธิ (2552, หน้า 312) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีมอบหมายงาน การประสานงานการทำงานกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของค์การ

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 60-62) ว่า ในการทำงานเป็นทีมสมาชิกจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึง เข้าใจองค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร (Sender), ผู้รับสาร (Receiver) ช่องทาง (Channel) เช่น ภาษาพูด ภาษาเขียน สีหน้า ท่าทาง สัญลักษณ์ และภาษาร่างกาย (Body language) เป็นต้น นอกจากนี้ เรื่องการรับรู้และการตีความจะต้องถูกต้องชัดเจน ไม่คลาดเคลื่อน สิ่งที่เราควรคำนึง คือ ประสบการณ์เรียนรู้ในอดีต การตั้งใจและความหมายทางสังคม จะทำให้การรับรู้และการตีความบิดเบือนไปได้

สรุปว่า การสื่อสารในการทำงานเป็นทีมเพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ คือ พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีในองค์กร การสื่อสารที่ดีมี การสื่อสารที่ครอบคลุมและได้รับข้อมูล ที่ไม่มีการปิดบัง สมาชิกมีการฟังซึ่งกันและกัน เพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สรุปได้ว่า ความไว้วางใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ การที่บุคลากรมีความไว้วางใจในองค์กร โดยการรักษาความไว้วางใจให้คงเส้นคงวาระหว่างคำพูด และการกระทำ ตลอดจนการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทร เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยองค์การ จะต้องเรียนรู้ที่จะทำให้อุคลากรร่วมกันสร้างวิสัยทัศน์เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจซึ่งมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันกับความพึงพอใจในงาน

สุริพร พึ่งพุทธคุณ (2549, หน้า 233) กล่าวว่า คนทั่วไปจะชอบทำงานร่วมกับผู้ร่วมทีมที่พวกเขาสามารถให้ความไว้วางใจได้ เพราะพวกเขาสามารถเชื่อใจได้ว่า บุคคลเหล่านี้ จะรับผิดชอบงานในส่วนของตนเองได้อย่างดี นอกจากนี้ บุคคลซึ่งเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมทีมยังทำงานที่พวกเขา รับปากไว้ให้เสร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี และเมื่อทีมประสบปัญหาในการทำงาน ทีมจะสามารถพึ่งพา บุคคลเหล่านี้

สมคิด บางโม (2558, หน้า 237) กล่าวว่า ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก เปิดโอกาสให้สมาชิกทำงานที่เหมาะสมอย่างเต็มที่ มีความลัษระหว่างกันน้อยที่สุด ไม่แก่งแย่งชิงดี ชิงเด่นกันระหว่างสมาชิก ยินดีและให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 230) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะต้องมีความไว้วางใจ ความไว้วางใจ ความไว้วางใจกันจะเกิดจากองค์ประกอบของหลาย ๆ อย่างที่สำคัญ คือ ระบบต่าง ๆ ต้องยุติธรรม ความร่วมมือ สมาชิกมีความสามารถ เน้นความร่วมมือ

สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 34) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจนับเป็นก้าวแรก ที่สำคัญยิ่ง ในหมู่สมาชิกของทีมงานเพื่อไม่ให้เกิดความระแวงระแวง และสร้างทีมงานให้ร่วมมือกัน พัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมระหว่างบุคคล ไว้วางใจซึ่งความเมตตา ความจริงใจ ความร่วมมือ ความเชื่อถือ ไว้วางใจบุคคลด้วยความเต็มใจ

## 5. การมีส่วนร่วม

สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษายบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยมีการจัด แบ่งบทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด ของสมาชิก

สุนันทา เลานันทน์ (2549, หน้า 115) การมีส่วนร่วมที่มีน้ำหนัก คือ การเข้าร่วม กิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นการแสดงออกทางวาจา หรือท่าทาง เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการทำงานการมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปราย อย่างกว้างขวาง อาจมีส่วนร่วมโดยอวัจนะภาษาก็ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547, หน้า 25) ได้กล่าวว่า บทบาทของ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลสร้าง ความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ดังนั้น การมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้ประสบ ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม คือ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน และต่างก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานในทีม นั่นคือ ผลงานของทีมเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในทีม ที่จะทำให้ทีมก้าวสู่จุดหมายได้ สมาชิกของทีมจะมีคุณค่าต่อทีมได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาลงมือทำอย่างแท้จริง

#### 6. ขอมรับนับถือ

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจให้เกียรติกัน ขอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทหน้าที่ที่มีความรักสามัคคี การขอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลิเคอร์ (Likert, 1961) ได้ว่าไว้ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีการขอมรับซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง เช่น วิธีการทำงาน ปัญหาขององค์กรผู้ให้และผู้รับข้อเสนอแนะมีความเคารพซึ่งกันและกัน หัวหน้าทีมและสมาชิกต่างเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน

โหมยง โตะทอง (2540, หน้า 32) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จเมื่อทุกคนเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อนั้นเปราะบาง ต้องใช้เวลานานในการสร้างแต่ย่อยต่อการทำลาย การคงความเชื่อนั้นเปราะบาง

สุนันทา เลาหนันท์ (2549, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะรับฟังเหตุผลของกันและกัน รับฟังทุกเรื่องอย่างตั้งใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนโง่ ถึงแม้ว่าข้อเสนอเหล่านั้นจะดูเหมือนว่าไร้สาระก็ตาม

บัญชา แก้วสอง (2543, หน้า 289) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า หลักในการสร้างความยึดเหนี่ยวผูกพันกันนั้น องค์ประกอบที่สำคัญคือ การขอมรับนับถือ ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์ของทีมเป็นไปได้ดี

สรุปได้ว่าการขอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพและให้เกียรติในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ขอรับความแตกต่างด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมงานด้วยความเต็มใจ

#### 7. การมีปฏิสัมพันธ์

เป็นสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง กลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญ เวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

ทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในทีมงานและระหว่างทีมงานเรียกว่าทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้รับการสนใจเป็นอย่างมากในการสร้างทีมงาน

ลิเคอร์ (Likert, 1961 อ้างถึงใน สุนันทา เลาहनันท์, 2549, หน้า 43) ได้ให้ทัศนะว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นลักษณะที่เน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542, หน้า 158) ได้ให้ทัศนะว่า การทำงานร่วมกันต้องมี ปฏิสัมพันธ์ภายในทีม มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สงวน ช้างฉัตร (2542 , หน้า 158) ได้ให้ทัศนะว่า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มให้กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันละกันช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะที่เน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายใน ทีมมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งก่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สามารถสรุปเป็นสภาพการทำงาน เป็นทีมได้ 7 ด้าน ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. การพัฒนาทีมงาน
3. การสื่อสาร
4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. การมีส่วนร่วม
6. ขอมรับนับถือ
7. การมีปฏิสัมพันธ์

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

### เพศ

ผู้วิจัยเห็นว่า ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงก็ยังเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อจิต ลักษณะและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงบทบาททางสังคม การตัดสินใจ การอยู่ร่วมกัน มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้หลายท่าน เช่น ลีเกล (Siegel, 1969, pp. 273-274) ได้ศึกษาบทบาทเพศ ของคนในสังคม ผลการวิจัยว่าเพศชายจะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง จาก สมมติฐานชี้ว่า ให้เห็นว่าเพศชายจะเพศชายจะเห็นคุณค่าของงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเป็น บุคคลสำคัญที่ต้องหาเลี้ยงครอบครัวส่วนเพศหญิงยังมีงานอื่นที่ต้องทำสอดคล้องกับการศึกษาของ ราบินโนวิท (Rabinowitz, 1975, pp. 274) พบว่า เพศชายที่ทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีมากกว่าเพศหญิง กลุ่มที่ศึกษาคือผู้ที่ทำงานภาครัฐประเทศแคนาดา เพศชายจะทุ่มเทการทำงานมากกว่าเพศหญิง

สายใจ ปรีดา (2555, หน้า 58) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน โดยครูเพศชายมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูเพศหญิง สุวิมล ชลอานวย (2556, หน้า 78) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่เป็นเพศชายมีการทำงานเป็นทีมที่มากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง ทั้งนี้ เป็นเพราะเพศชายมีความเป็นผู้นำและมีบทบาทการมีส่วนร่วมและมองเห็นเป้าหมายของทีมชัดเจนกว่า

สาวินีย์ พวยจันทร์ (2557, หน้า 93) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า บุคลากรเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรเพศชายเล็กน้อย ทั้งนี้ เพราะเพศหญิงมีความละเอียดอ่อน รอบคอบ และมีการติดต่อสื่อสารกันมากกว่าเพศชาย

สรุปได้ว่า เพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็นเหมือนกันหรือแตกต่างกันในบางเรื่อง โดยรวมแล้วทั้งสองเพศมีฐานะวัฒนธรรมและสังคมที่แตกต่างกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของแต่ละเพศแตกต่างกันไปด้วย ผู้วิจัยจึงกำหนดเพศของข้าราชการครูเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

### **ประสบการณ์ทำงาน**

ประสบการณ์ทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพราะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู สุวิมล ชลอานวย (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี การปฏิบัติงานมานานเกิดความคุ้นเคยและผูกพันต่อนักเรียนเหมือนครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย สาวินีย์ พวยจันทร์ (2557, หน้า 94) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีความคิดเห็นมากกว่ากลุ่มอื่น เพราะส่วนใหญ่มีตำแหน่งในระดับหัวหน้าฝ่าย และผู้อำนวยการกอง ต้องมีการติดต่อประสานงานกันตลอดเวลา เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิชชุกร อิงครัต (2553, หน้า 50) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ พบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์มากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์น้อย นั้นหมายถึงว่าประสบการณ์ทำงานส่งผลกระทบท่อการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแนวโน้มการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน และเป็นตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมที่ต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

### ขนาดโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนในอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 เนื่องจากขนาดโรงเรียนเป็นปัจจัยในการใช้ภาวะผู้นำในการสร้างทีมงานในโรงเรียนทั้ง 3 ประเภท โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ข้าราชการครูในโรงเรียนจะมีปริมาณงานที่แตกต่างกัน การสร้างทีมงานก็แตกต่างกันตามจำนวนนักเรียนคณิต ทิพย์โอสธ (2555) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ชยพล บุตรศาสตร์ (2554) ได้กล่าวว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ เขต 2 ที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน รัตนภรณ์ แววกระโทก (2552) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไป เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกร่วมกันอย่างเปิดเผย ร่วมคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล

สรุปได้ว่า ขนาดของสถานศึกษาต่างกันย่อมมีแนวโน้มในการสร้างทีมงานที่ต่างกัน และเป็นตัวแปรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้

จากการศึกษาค้นคว้าดังกล่าว สรุปว่า เพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

อดิญา สุพพัตกุล (2541) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานของกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับ

ปริญญาดรี มีสถานภาพสมรส แบบสมรสแล้วมีตำแหน่งระดับปฏิบัติการและมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปี มากที่สุด 2) ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กร ปัจจัยด้านบทบาทของสมาชิก ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูง 3) การทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กรและปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านเป้าหมายขององค์กรและปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

เรืองยศ ภูพานเพชร (2542) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานข้าราชการการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโพธิ์พิชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการตำรวจ คือ ปัจจัยด้านการวางแผน การบริหารบุคคลกรณีพิเศษติดตามการจัดสิ่งสนับสนุน การจัดงบประมาณ และการจัดข้อมูลข่าวสาร และมีแนวทางในการพัฒนาทีมงานได้แก่ควรจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ และการจัดระบบข่าวสารข้อมูลและการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

คะนิง เจริญชัย (2543) ได้ดำเนินการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อำเภอน้ำน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหารโดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลางและเมื่อจำแนกตามหัวข้อ พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมมากที่สุด อยู่ระดับมาก รองลงมา 3. หัวข้ออยู่ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ด้านคุณภาพผู้นำทีม และด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนสภาพปัญหาในการทำงานของคณะกรรมการการบริหาร พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์ (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะการทำงานเป็นทีมประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมและหลายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัคนา กระต่ายทอง (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารประถมโรงเรียนศึกษา มีลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพโดยภาพรวมรายด้านและรายข้ออยู่ที่ระดับมาก
2. การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจำแนกตามวุฒิบัตรการศึกษา มีความคิดแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัย .05

สมจิตร จำปาแดง (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานพยาบาลโรงพยาบาลบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการดำเนินงานการในองค์ประกอบของทีมงานโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก องค์ประกอบมีระดับมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านบทบาทและการมอบหมายงานและองค์ประกอบด้านการตัดสินใจ รองลงมาคือ องค์ประกอบด้านกำหนดวัตถุประสงค์ ของทีมงานการมีส่วนร่วมของสมาชิก การติดต่อสื่อสาร และองค์ประกอบที่มี การดำเนินการอยู่ระดับน้อย คือ องค์ประกอบด้านการแก้ไขความขัดแย้ง นอกจากนี้ ยังพบว่า ความต้องการพัฒนาทีมงานเป็นกลุ่มงานพยาบาลมีระดับความต้องการพัฒนา 3 ระดับแรก ได้แก่ การประชุมหรืออบรมเชิงปฏิบัติการการปรับระบบการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และการปรับปรุงระบบการบริหาร

ฝนทิพย์ จิตต์จารึก (2545) ทำการวิจัยเรื่อง การสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานขายรถยนต์ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 21-30 ปี 2) พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของพนักงานขายรถยนต์ อยู่ในระดับสูง พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานเป็นทีมงานอยู่ระดับต่ำ และพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานอยู่ระดับปานกลาง 3) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง 4) พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงาน มีความสัมพันธ์กับอายุ และรายได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการขายไม่มีความสัมพันธ์พฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงานสัมพันธ์ของอายุ รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการขายอย่างมีนัยทางสถิติ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

ฟาร์เลท และสโตนเนอร์ (Farlet & Stoner, 1989) ได้ศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลว่า ต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะ และการประนีประนอมการใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้

และการสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมได้รู้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์การสำหรับโครงการ การวางแผนหรือวางแผนเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีการประชุมในเวลาที่สะดวก มีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีมทราบวัตถุประสงค์ของทีมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง สมาชิกต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีมสามารถบริหารความขัดแย้งภายในทีมได้ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างกันของบุคคลในทีม

ฮาร์วูด (Harwood, 1992, p. 757) ศึกษาเรื่อง ขบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงาน พบว่า การสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ระดับการศึกษาและอารมณ์จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม

โรบินสัน (Robinson, 1994) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผู้บริหารในทีมซึ่งศึกษาโดยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ผลการศึกษาพบว่า 1) เจือใจดี ๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์การ 2) สมาชิกผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาถึงการทำงานกลุ่มที่ดีมีทักษะและสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม 3) วัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้ความร่วมมือ 4) การเข้าร่วมของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความหมายถึงความคิดของคำว่า “ทีม”)

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานอันสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนางานได้ดีกว่าการทำงานตามลำพัง ช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์การและประสิทธิภาพงานของข้าราชการครู สำหรับสถานศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้และประสบความสำเร็จ จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับใด โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน เพื่อนำข้อมูลไปพัฒนา และสามารถเพิ่มศักยภาพการทำงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นงานวิจัย  
เชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้วางแผนและการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ข้าราชการครู  
จำนวน 475 คน

##### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในปีการศึกษา 2559 จำนวน  
214 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan,  
1970, p. 608) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดของโรงเรียน  
โดยจำแนกจำนวนกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง  
โรงเรียนขนาดใหญ่ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ขนาดของโรงเรียน | จำนวนประชากร | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
|-----------------|--------------|--------------------|
| ขนาดเล็ก        | 115          | 54                 |
| ขนาดกลาง        | 210          | 90                 |
| ขนาดใหญ่        | 150          | 70                 |
| รวม             | 475          | 214                |

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครู ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert five rating scale) กำหนดค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีม มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีม มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีม ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีม น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีม น้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
2. กำหนดกรอบการสร้างเครื่องมือในการวิจัย จากข้อมูล que ที่ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการสังเคราะห์ตัวแปรการทำงานเป็นทีม 7 ด้าน

3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยยึดวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์เป็นหลัก
4. นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาส่วนที่ใช้ ความชัดเจนของคำถามและทำการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อพิจารณา ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ประกอบด้วย

- |                           |                                                                                                     |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 5.1 ดร.สุรัตน์ ไชยชมพู    | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารการศึกษา<br>คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                                |
| 5.2 นางสาวศศิณัฐ ภูระหงษ์ | ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ฉะเชิงเทรา เขต 1             |
| 5.3 นายนิทัศน์ ธรรมประทีป | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังตะเคียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>ฉะเชิงเทรา เขต 1 |

นำความเห็นของผู้เชี่ยวชาญหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruency: IOC) โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีมีความสอดคล้อง โดยมีสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

$N$  แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงตามจุดประสงค์/ เนื้อหานั้น

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงตามจุดประสงค์/ เนื้อหานั้น

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าแบบสอบถามวัดตรงตามจุดประสงค์/ เนื้อหานั้น

6. นำไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อหาอำนาจจำแนกรายข้อในการเก็บข้อมูล โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) และได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .30-.57

7. หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการหาความคงที่ภายในของค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของกรอบบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .75 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพอย่างสมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 เพื่อส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยตรวจสอบและเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ
4. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
5. นำข้อคำถามที่ได้ มาเก็บข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารสถานศึกษา โดยวิธีการสัมภาษณ์
6. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเทป เพื่อเรียบเรียงข้อมูลจากการสัมภาษณ์
7. นำข้อมูลที่เรียบเรียงได้มาทำการจัดเรียงลำดับและหมวดหมู่ เพื่อสรุปเป็นข้อมูลการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งสถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมและรายด้าน นำเสนอเป็นตารางประกอบ

ความเรียงท้ายตาราง โดยมีเกณฑ์การแปลค่าผลค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553 อ้างถึงใน  
สญา ชีระวิชิตระกูล, 2557, หน้า 143)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม จำแนก  
ตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที ( $t$ -test) ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน  
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ จะทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's test

4. การหาแนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยเลือกการทำงานเป็นทีม  
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ด้าน ไปสอบถามแนวทางการทำงานเป็นทีมจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน  
ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- |                           |                                                                                                   |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1 นายชยยุทธ ทรัพย์เจริญ | อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษา เขต 6 (จะเข้เขต-สมุทรปราการ)              |
| 4.2 นายจรวช บัตรมาก       | ผู้อำนวยการ โรงเรียนประชาอุทิศสมบูรณ์<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จะเข้เขต 1 |
| 4.3 นายนิทัศน์ ธรรมประทีป | ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านวังตะคียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา<br>จะเข้เขต 1     |

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

## 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.2 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วย วิธีการหาค่าแอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

## 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ตามตัวแปรเพศ โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที ( $t$ -test) โดยกำหนดเกณฑ์การทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.2 ทดสอบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยกำหนดเกณฑ์การทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.3 เมื่อผลการทดสอบใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) มีนัยสำคัญทางสถิติทำการ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe's test

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวม จำนวน 214 ชุด นำมาวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                          |
|-----------|-----|------------------------------------------|
| $n$       | แทน | กลุ่มตัวอย่าง                            |
| $\bar{X}$ | แทน | คะแนนเฉลี่ย                              |
| $SD$      | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                     |
| $t$       | แทน | ค่าสถิติแจกแจง $t$                       |
| $F$       | แทน | ค่าสถิติแจกแจง $F$                       |
| $p$       | แทน | ค่าความน่าจะเป็น                         |
| $SS$      | แทน | ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง |
| $MS$      | แทน | ค่าเฉลี่ยของความแปรปรวนยกกำลังสอง        |
| $df$      | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ                    |
| $*$       | แทน | ระดับนัยสำคัญที่ .05                     |

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา  
เขต 1

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ  
ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน ของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1  
จำแนกตามเพศ

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-------|--------|
| เพศชาย                    | 28    | 13.08  |
| เพศหญิง                   | 186   | 86.92  |
| รวม                       | 214   | 100.00 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ  
เพศชาย 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.03 และ เพศหญิง 186 คน คิดเป็นร้อยละ 86.92

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1  
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม       | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------|-------|--------|
| ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี | 52    | 24.30  |
| ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี      | 41    | 19.16  |
| ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป  | 121   | 56.54  |
| รวม                             | 214   | 100.00 |

จากตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครู  
ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา  
เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 52 คน  
คิดเป็นร้อยละ 24.30 ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 19.16  
ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 56.54

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา  
เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-------|--------|
| โรงเรียนขนาดเล็ก          | 54    | 25.22  |
| โรงเรียนขนาดกลาง          | 90    | 42.07  |
| โรงเรียนขนาดใหญ่          | 70    | 32.71  |
| รวม                       | 214   | 100.00 |

จากตารางที่ 5 พบว่า จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการครู  
ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา  
เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 โรงเรียน  
ขนาดกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.07 โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 25.22

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านสถิติที่ใช้โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) นำเสนอเป็นตารางและแปลผลโดยการบรรยาย จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติการทดสอบค่าที ( $t$ -test) ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ปรากฏผลดังตารางที่ 6-27

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมและรายข้อ

| การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในสถานศึกษา | $n = 214$ |      | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                        | $\bar{X}$ | $SD$ |       |        |
| 1. มีเป้าหมายร่วมกัน                   | 3.92      | 0.71 | มาก   | 4      |
| 2. การพัฒนาทีมงาน                      | 3.92      | 0.72 | มาก   | 3      |
| 3. การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม         | 3.84      | 0.53 | มาก   | 6      |
| 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน           | 4.37      | 0.39 | มาก   | 7      |
| 5. การมีส่วนร่วม                       | 3.80      | 0.66 | มาก   | 5      |
| 6. ขอมรับนับถือ                        | 3.77      | 0.78 | มาก   | 2      |
| 7. การมีปฏิสัมพันธ์                    | 3.70      | 0.80 | มาก   | 1      |
| รวม                                    | 3.92      | 0.70 | มาก   |        |

จากตารางที่ 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ ขอมรับนับถือ และการพัฒนาทีมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน

| ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน                                              | <i>n</i> = 214 |           | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
|                                                                    | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |       |        |
| 1. คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน                       | 3.84           | 0.81      | มาก   | 7      |
| 2. คณะครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวม<br>มากกว่าส่วนตัว       | 3.85           | 0.81      | มาก   | 6      |
| 3. คณะครูให้การยอมรับวัตถุประสงค้การทำงาน<br>ที่กำหนดขึ้นร่วมกัน   | 3.86           | 0.81      | มาก   | 5      |
| 4. คณะครูยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่                            | 3.96           | 0.82      | มาก   | 3      |
| 5. คณะครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงาน<br>ที่ได้รับผิดชอบ    | 3.93           | 0.75      | มาก   | 4      |
| 6. คณะครูมีความเข้าใจในทิศทางของการทำงาน<br>ของโรงเรียนอย่างชัดเจน | 3.97           | 0.71      | มาก   | 2      |
| 7. คณะครูมีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน                     | 4.0            | 0.71      | มาก   | 1      |
| รวม                                                                | 3.92           | .71       | มาก   |        |

จากตารางที่ 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 อันดับแรก ได้แก่ คณะครูมีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกันคณะครูมีความเข้าใจ  
ในทิศทางของการทำงาน และคณะครูยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
ใน สถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการพัฒนาทีมงาน

| ด้านการพัฒนาทีมงาน                                                                   | <i>n</i> = 214 |           | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
|                                                                                      | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |       |        |
| 1. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้<br>ความสามารถ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ | 4.14           | 0.69      | มาก   | 1      |
| 2. โรงเรียนจัดอบรม และส่งครูเข้าร่วมการอบรม<br>ตามความเหมาะสม                        | 4.03           | 0.82      | มาก   | 2      |
| 3. โรงเรียนเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้<br>เพิ่มเติม                      | 3.82           | 0.89      | มาก   | 5      |
| 4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานนอกสถานที่                                       | 3.79           | 0.89      | มาก   | 6      |
| 5. โรงเรียนมีการจัดอบรมกลุ่มเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยน<br>ความรู้สึกร่วมกันและกัน      | 3.83           | 0.80      | มาก   | 4      |
| 6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะความรู้<br>ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ           | 3.91           | 0.85      | มาก   | 3      |
| รวม                                                                                  | 3.92           | 0.72      | มาก   |        |

จากตารางที่ 8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้านการพัฒนาทีมงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ  
โรงเรียนจัดอบรม และส่งครูเข้าร่วมการอบรมตามความเหมาะสม และโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครู  
ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม

| ด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม                                           | <i>n</i> = 214 |           | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
|                                                                           | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |       |        |
| 1. คณะครูได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง                  | 4.06           | 0.86      | มาก   | 4      |
| 2. คณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย                   | 4.32           | 0.93      | มาก   | 3      |
| 3. คณะครูสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา                | 4.44           | 0.85      | มาก   | 1      |
| 4. คณะครูมีการปรึกษาหารือด้วยเหตุผล                                       | 4.43           | 0.86      | มาก   | 2      |
| 5. คณะครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน        | 3.50           | 0.82      | มาก   | 7      |
| 6. คณะครูสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา               | 3.51           | 0.82      | มาก   | 6      |
| 7. คณะครูติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 3.42           | 0.66      | มาก   | 9      |
| 8. คณะครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ                               | 3.45           | 0.68      | มาก   | 8      |
| 9. คณะครูสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย                             | 3.84           | 0.53      | มาก   | 5      |
| รวม                                                                       | 3.84           | 0.53      | มาก   |        |

จากตารางที่ 9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะครูสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา คณะครูมีการปรึกษาหารือด้วยเหตุผล และคณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

| ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน                                             | n = 214   |      | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                                           | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. คณะครูได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง                  | 4.06      | 0.86 | มาก   | 4      |
| 2. คณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย                   | 4.32      | 0.93 | มาก   | 3      |
| 3. คณะครูสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา                | 4.44      | 0.85 | มาก   | 1      |
| 4. คณะครูมีการปรึกษาหารือด้วยเหตุผล                                       | 4.43      | 0.86 | มาก   | 2      |
| 5. คณะครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน       | 3.50      | 0.82 | มาก   | 7      |
| 6. คณะครูสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานได้ตลอดเวลา               | 3.51      | 0.82 | มาก   | 6      |
| 7. คณะครูติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ | 3.42      | 0.66 | มาก   | 9      |
| 8. คณะครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ                               | 3.45      | 0.68 | มาก   | 8      |
| 9. คณะครูสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย                             | 3.84      | 0.53 | มาก   | 5      |
| รวม                                                                       | 4.37      | 0.39 | มาก   |        |

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 อันดับแรก ได้แก่ คณะครูมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน คณะครูมีความรักและหวังดีต่อกัน  
และคณะครูมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม

| ด้านการมีส่วนร่วม                                                         | <i>n</i> = 214 |           | ระดับ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
|                                                                           | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |       |        |
| 1. คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน                                    | 3.81           | 0.76      | มาก   | 2      |
| 2. คณะครูมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ                   | 3.81           | 0.77      | มาก   | 3      |
| 3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา                    | 3.79           | 0.76      | มาก   | 6      |
| 4. คณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน              | 3.79           | 0.76      | มาก   | 6      |
| 5. โรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข             | 3.83           | 0.82      | มาก   | 1      |
| 6. คณะครูมีส่วนร่วมประเมินผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไข                       | 3.81           | 0.83      | มาก   | 4      |
| 7. ข้าพเจ้าสามารถเพิ่มพลังความคิด มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน | 3.80           | 0.84      | มาก   | 5      |
| รวม                                                                       | 3.80           | 0.66      | มาก   |        |

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข คณะครูมีส่วนร่วม  
ในการวางแผนการทำงาน และคณะครูมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ  
ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการยอมรับนับถือ

| ด้านการยอมรับนับถือ                                          | n = 214   |      | ระดับ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|--------|
|                                                              | $\bar{X}$ | SD   |       |        |
| 1. คณะครูไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ                 | 3.79      | 0.82 | มาก   | 3      |
| 2. คณะครูมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญ<br>ต่อการทำงาน     | 3.80      | 0.82 | มาก   | 1      |
| 3. คณะครูยอมรับเหตุผลของกันและกัน                            | 3.80      | 0.82 | มาก   | 1      |
| 4. คณะครูเคารพพบปะและหน้าที่การตัดสินใจ<br>ของเพื่อนร่วมงาน  | 3.79      | 0.81 | มาก   | 2      |
| 5. คณะครูมีความเชื่อว่าทุกคนร่วมงานกันได้จนบรรลุ<br>เป้าหมาย | 3.80      | 0.82 | มาก   | 1      |
| 6. คณะครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน                             | 3.73      | 0.83 | มาก   | 4      |
| 7. คณะครูฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วย<br>ความเต็มใจ     | 3.61      | 0.85 | มาก   | 5      |
| รวม                                                          | 3.77      | .78  | มาก   |        |

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ คณะครูมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน คณะครูยอมรับเหตุผล  
ของกันและกัน และคณะครูมีความเชื่อว่าทุกคนร่วมงานกันได้จนบรรลุเป้าหมาย คณะครูเคารพ  
พบปะและหน้าที่การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน และคณะครูไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วย  
ความเต็มใจ ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

| ด้านการมีปฏิสัมพันธ์                   | <i>n</i> = 214 |           | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
|                                        | $\bar{X}$      | <i>SD</i> |       |        |
| 1. คณะครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน | 3.69           | 0.79      | มาก   | 3      |
| 2. คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน     | 3.86           | 0.80      | มาก   | 2      |
| 3. คณะครูมีความเข้าใจกัน               | 3.70           | 0.79      | มาก   | 1      |
| 4. คณะครูให้การสนับสนุนเกื้อกูลกัน     | 3.69           | 0.80      | มาก   | 4      |
| 5. คณะครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข    | 3.69           | 0.80      | มาก   | 4      |
| 6. คณะครูมีน้ำใจอันดีต่อกัน            | 3.68           | 0.79      | มาก   | 5      |
| รวม                                    | 3.70           | 0.80      | มาก   | -      |

จากตารางที่ 13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและ  
รายด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
คณะครูมีความเข้าใจกัน คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน คณะครูให้ความช่วยเหลือ  
ซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจะเข้ จังหวัด 1 จำแนกตามเพศ

| บรรยากาศองค์การ                | เพศชาย    |      | เพศหญิง   |      | t      | p   |
|--------------------------------|-----------|------|-----------|------|--------|-----|
|                                | (n = 28)  |      | (n = 186) |      |        |     |
|                                | $\bar{X}$ | SD   | $\bar{X}$ | SD   |        |     |
| 1. มีเป้าหมายร่วมกัน           | 4.15      | 0.69 | 3.88      | 0.70 | 1.88   | .06 |
| 2. การพัฒนาทีมงาน              | 4.01      | 0.68 | 3.90      | 0.72 | .72    | .47 |
| 3. การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม | 4.14      | 0.75 | 3.79      | 0.47 | 2.38*  | .02 |
| 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน   | 4.08      | 0.69 | 4.41      | 0.30 | -2.52* | .02 |
| 5. การมีส่วนร่วม               | 4.20      | 0.56 | 3.74      | 0.65 | 3.56*  | .00 |
| 6. ขอมรับนับถือ                | 4.00      | 0.72 | 3.74      | 0.78 | 1.80   | .07 |
| 7. การมีปฏิสัมพันธ์            | 3.39      | 0.80 | 3.66      | 0.79 | 1.69   | .10 |
| รวม                            | 4.07      | 0.05 | 3.88      | 0.26 | 2.06*  | .04 |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 14 เปรียบเทียบการแสดงความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้ จังหวัด  
เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจ  
ซึ่งกันและกัน และด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่เป็น  
เพศหญิงมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูที่เป็นเพศชาย แต่ด้านที่เหลือประกอบด้วยด้านมีเป้าหมาย  
ร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู | น้อยกว่า 5 ปี<br>(n = 40) |      |       |        | 5-10 ปี<br>(n = 63) |      |       |        | 10 ปีขึ้นไป<br>(n = 111) |      |       |        |
|--------------------------------|---------------------------|------|-------|--------|---------------------|------|-------|--------|--------------------------|------|-------|--------|
|                                | $\bar{X}$                 | SD   | ระดับ | อันดับ | $\bar{X}$           | SD   | ระดับ | อันดับ | $\bar{X}$                | SD   | ระดับ | อันดับ |
| 1. มีเป้าหมายร่วมกัน           | 4.04                      | 0.95 | มาก   | 4      | 3.80                | 0.64 | มาก   | 5      | 3.93                     | 0.62 | มาก   |        |
| 2. การพัฒนาทีมงาน              | 3.70                      | 0.62 | มาก   | 7      | 3.84                | 0.67 | มาก   | 4      | 4.04                     | 0.75 | มาก   |        |
| 3. การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม | 3.97                      | 0.55 | มาก   | 5      | 3.72                | 0.36 | มาก   | 6      | 3.85                     | 0.58 | มาก   |        |
| 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน   | 4.28                      | 0.43 | มาก   | 1      | 3.28                | 0.41 | มาก   | 1      | 4.45                     | 0.34 | มาก   |        |
| 5. การมีส่วนร่วม               | 4.22                      | 0.70 | มาก   | 3      | 3.91                | 0.66 | มาก   | 2      | 3.57                     | 0.54 | มาก   |        |
| 6. ขอมรับนับถือ                | 4.22                      | 0.59 | มาก   | 2      | 3.87                | 0.94 | มาก   | 3      | 3.54                     | 0.64 | มาก   |        |
| 7. การมีปฏิสัมพันธ์            | 3.90                      | 0.87 | มาก   | 6      | 3.71                | 0.87 | มาก   | 7      | 3.61                     | 0.70 | มาก   |        |
| รวม                            | 4.05                      | 0.37 | มาก   |        | 3.88                | 0.25 | มาก   |        | 3.86                     | 0.30 | มาก   |        |

จากตารางที่ 15 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขอมรับนับถือ  
การมีส่วนร่วม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การพัฒนาทีมงาน

ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม  
ขอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์

ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การพัฒนา  
ทีมงาน มีเป้าหมายร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ขอมรับนับถือ

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

| การทำงานเป็นทีม<br>ของข้าราชการครู | แหล่งความ<br>แปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน           | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 0.86      | 0.43      | 0.94     | 0.39     |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 124       | 56.63     | 0.46      |          |          |
|                                    | รวม                  | 126       | 57.49     |           |          |          |
| 2. ด้านการพัฒนาทีมงาน              | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 0.10      | 0.05      | 0.18     | 0.83     |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 124       | 34.59     | 0.28      |          |          |
|                                    | รวม                  | 126       | 34.69     |           |          |          |
| 3. ด้านการสื่อสาร                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 1.63      | .81       | 2.95     | .06      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 58.71     | .27       |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 59.80     |           |          |          |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| การทำงานเป็นทีม<br>ของข้าราชการครู | แหล่งความ<br>แปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 4. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน   | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 1.49      | 0.74      | 5.08*    | .01      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 31.01     | 0.15      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 32.50     |           |          |          |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วม               | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 13.82     | 6.90      | 18.53*   | .00      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 78.63     | 0.37      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 92.45     |           |          |          |
| 6. ด้านยอมรับนับถือ                | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 14.50     | 7.25      | 13.32*   | .00      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 114.83    | 0.54      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 129.33    |           |          |          |
| 7. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์            | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 2.63      | 1.31      | 2.09     | .12      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 132.20    | 0.62      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 134.83    |           |          |          |
| รวม                                | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 1.12      | 0.56      | 6.17*    | .00      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 19.25     | 0.09      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 20.38     |           |          |          |

\*  $p < .05$ 

จากตารางที่ 16 แสดงผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
 ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้  
 เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านความไว้วางใจ  
 ซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
 ที่ระดับ .05 สำหรับด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสาร และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกัน  
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบรายกลุ่มตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน  
ที่ต่างกัน โดยรวม

| ประสบการณ์การทำงาน | $\bar{X}$ | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | 10 ปีขึ้นไป |
|--------------------|-----------|---------------|---------|-------------|
|                    |           | 4.04          | 3.88    | 3.86        |
| น้อยกว่า 5 ปี      | 4.05      | -             | .17*    | -.19*       |
| 5-10 ปี            | 3.88      |               | -       | .02         |
| 10 ปีขึ้นไป        | 3.86      |               |         | -           |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 กลุ่ม คือ  
ข้าราชการครูประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการครูประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีระดับ  
ความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี  
และข้าราชการครูประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับข้าราชการครูประสบการณ์การทำงาน  
10 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการครูประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี  
มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมสูงกว่ากับข้าราชการครูประสบการณ์การทำงาน 10 ปี  
ส่วนกลุ่มอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบรายกลุ่มระหว่างด้านการพัฒนาทีมงานตามความเห็นของข้าราชการครู  
ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

| ประสบการณ์การทำงาน | $\bar{X}$ | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | 10 ปีขึ้นไป |
|--------------------|-----------|---------------|---------|-------------|
|                    |           | 4.04          | 3.80    | 3.93        |
| น้อยกว่า 5 ปี      | 4.04      | -             | .24     | -.11*       |
| 5-10 ปี            | 3.80      |               | -       | .13         |
| 10 ปีขึ้นไป        | 3.93      |               |         | -           |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน ด้านการพัฒนาทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับข้าราชการครูที่มี  
ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี  
มีระดับความคิดเห็นการทำงานเป็นทีม ด้านการพัฒนาทีมงานสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์  
การทำงาน 10 ปีขึ้นไป ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันตามความเห็นของ  
ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

| ประสบการณ์การทำงาน | $\bar{X}$ | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | 10 ปีขึ้นไป |
|--------------------|-----------|---------------|---------|-------------|
|                    |           | 4.28          | 4.28    | 4.45        |
| น้อยกว่า 5 ปี      | 4.28      | -             | .00     | .17*        |
| 5-10 ปี            | 4.28      |               | -       | .17         |
| 10 ปีขึ้นไป        | 4.45      |               |         | -           |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับข้าราชการครู  
ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป  
มีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี  
ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างด้านการมีส่วนร่วมตามความเห็นของข้าราชการครู  
ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

| ประสบการณ์การทำงาน | $\bar{X}$ | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | 10 ปีขึ้นไป |
|--------------------|-----------|---------------|---------|-------------|
|                    |           | 4.22          | 3.91    | 3.57        |
| น้อยกว่า 5 ปี      | 4.22      | -             | .31*    | -.65*       |
| 5-10 ปี            | 3.91      |               | -       | -.34        |
| 10 ปีขึ้นไป        | 3.57      |               |         | -           |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม  
ประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
จำนวน 2 คู่ คือ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับข้าราชการครูที่มี  
ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป  
กับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์  
การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ด้านการมี  
ส่วนร่วมสูงกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และข้าราชการครูที่มี  
ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนคู่ที่เหลือ  
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างด้านยอมรับนับถือตามความเห็นของข้าราชการครู  
ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน

| ประสบการณ์การทำงาน | $\bar{X}$ | น้อยกว่า 5 ปี | 5-10 ปี | 10 ปีขึ้นไป |
|--------------------|-----------|---------------|---------|-------------|
|                    |           | 4.22          | 3.87    | 3.54        |
| น้อยกว่า 5 ปี      | 4.22      | -             | .35     | -.68*       |
| 5-10 ปี            | 3.87      |               | -       | -.33        |
| 10 ปีขึ้นไป        | 3.54      |               |         | -           |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
 บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำแนกตาม  
 ประสบการณ์การทำงาน ด้านยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05  
 จำนวน 1 คู่ คือ โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับข้าราชการครูที่มี  
 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป  
 มีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ด้านยอมรับนับถือสูงกว่าข้าราชการครู  
 ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่ที่เหลือ  
 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู | ขนาดใหญ่<br>( <i>n</i> = 40) |           |       |        | ขนาดกลาง<br>( <i>n</i> = 63) |           |       |        | ขนาดเล็ก<br>( <i>n</i> = 111) |           |       |        |
|--------------------------------|------------------------------|-----------|-------|--------|------------------------------|-----------|-------|--------|-------------------------------|-----------|-------|--------|
|                                | $\bar{X}$                    | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ | $\bar{X}$                    | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ | $\bar{X}$                     | <i>SD</i> | ระดับ | อันดับ |
| 1. มีเป้าหมายร่วมกัน           | 3.87                         | 0.69      | มาก   | 2      | 3.82                         | 0.64      | มาก   | 5      | 4.13                          | 0.51      | มาก   | 2      |
| 2. การพัฒนาทีมงาน              | 3.70                         | 0.75      | มาก   | 6      | 3.97                         | 0.67      | มาก   | 4      | 4.10                          | 0.69      | มาก   | 3      |
| 3. การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม | 3.85                         | 0.48      | มาก   | 3      | 4.06                         | 0.36      | มาก   | 3      | 3.44                          | 0.42      | มาก   | 7      |
| 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน   | 4.41                         | 0.37      | มาก   | 1      | 4.18                         | 0.41      | มาก   | 1      | 4.62                          | 0.21      | มาก   | 1      |
| 5. การมีส่วนร่วม               | 3.76                         | 0.70      | มาก   | 5      | 3.79                         | 0.66      | มาก   | 6      | 3.85                          | 0.64      | มาก   | 5      |
| 6. ขอมรับนับถือ                | 3.77                         | 0.68      | มาก   | 4      | 3.69                         | 0.94      | มาก   | 7      | 3.91                          | 0.72      | มาก   | 4      |
| 7. การมีปฏิสัมพันธ์            | 3.12                         | 0.74      | มาก   | 7      | 4.18                         | 0.64      | มาก   | 2      | 3.61                          | 0.53      | มาก   | 6      |
| รวม                            | 3.78                         | 0.27      | มาก   |        | 3.95                         | 0.36      | มาก   |        | 3.95                          | 0.19      | มาก   |        |

จากตารางที่ 22 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ  
บางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม  
ขนาดโรงเรียน

โรงเรียนขนาดใหญ่ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีเป้าหมาย  
ร่วมกัน การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์

โรงเรียนขนาดกลาง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมี  
ปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ ขอมรับนับถือ

โรงเรียนขนาดเล็ก การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีเป้าหมาย  
ร่วมกัน การพัฒนาทีมงาน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู  
ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| การทำงานเป็นทีม<br>ของข้าราชการครู | แหล่งความ<br>แปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 1. ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน           | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 3.39      | 1.69      | 3.46*    | .03      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 124       | 103.27    | 0.48      |          |          |
|                                    | รวม                  | 126       | 106.66    |           |          |          |
| 2. ด้านการพัฒนาทีมงาน              | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 5.23      | 2.61      | 5.23*    | .00      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 124       | 105.63    | 0.50      |          |          |
|                                    | รวม                  | 126       | 110.87    |           |          |          |
| 3. ด้านการสื่อสาร                  | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 12.95     | 6.47      | 9.17*    | .00      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 46.85     | 0.22      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 59.80     |           |          |          |

ตารางที่ 23 (ต่อ)

| การทำงานเป็นทีม<br>ของข้าราชการครู | แหล่งความ<br>แปรปรวน | <i>df</i> | <i>SS</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|------------------------------------|----------------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 4. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน   | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 6.66      | 3.33      | 7.21*    | .00      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 25.83     | 0.12      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 32.50     |           |          |          |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วม               | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 0.24      | 0.12      | .28      | .75      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 92.20     | 0.43      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 92.45     |           |          |          |
| 6. ด้านยอมรับนับถือ                | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 1.62      | 0.81      | 1.34     | .26      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 127.71    | 0.60      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 129.33    |           |          |          |
| 7. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์            | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 44.60     | 22.30     | 2.15     | .11      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 90.22     | 0.42      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 134.83    |           |          |          |
| รวม                                | ระหว่างกลุ่ม         | 2         | 0.32      | 0.16      | 2.27     | .10      |
|                                    | ภายในกลุ่ม           | 211       | 14.92     | 0.07      |          |          |
|                                    | รวม                  | 213       | 15.24     |           |          |          |

\*  $p < .05$ 

จากตารางที่ 23 แสดงผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตาม  
ขนาดโรงเรียน โดยรวมและด้านการมีส่วนร่วม ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์  
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนา  
ทีมงาน ด้านการสื่อสาร และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน

| ขนาดโรงเรียน | $\bar{X}$ | ขนาดใหญ่ | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|
|              |           | 3.87     | 3.82     | 4.13     |
| ขนาดใหญ่     | 3.87      | -        | .05      | .06      |
| ขนาดกลาง     | 3.82      |          | -        | .11*     |
| ขนาดเล็ก     | 3.93      |          |          | -        |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 24 พบว่า การทำงานเป็นทีมในข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กกับข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน

| ขนาดโรงเรียน | $\bar{X}$ | ขนาดใหญ่ | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|
|              |           | 3.70     | 3.97     | 4.10     |
| ขนาดใหญ่     | 3.70      | -        | -.27     | .40*     |
| ขนาดกลาง     | 3.97      |          | -        | .13      |
| ขนาดเล็ก     | 4.10      |          |          | -        |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า การทำงานเป็นทีมในข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กกับข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสื่อสาร

| ขนาดโรงเรียน | $\bar{X}$ | ขนาดใหญ่ | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|
|              |           | 3.85     | 4.06     | 3.44     |
| ขนาดใหญ่     | 3.85      | -        | -.21*    | -.41*    |
| ขนาดกลาง     | 4.06      |          | -        | -.62*    |
| ขนาดเล็ก     | 3.44      |          |          | -        |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า การทำงานเป็นทีมในข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการสื่อสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ คือ ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่กับข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลาง ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่กับข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก และข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลางกับข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก โดยข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่มีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก และข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดกลางมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบรายคู่ระหว่างการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา  
เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

| ขนาดโรงเรียน | $\bar{X}$ | ขนาดใหญ่ | ขนาดกลาง | ขนาดเล็ก |
|--------------|-----------|----------|----------|----------|
|              |           | 4.41     | 4.18     | 4.62     |
| ขนาดใหญ่     | 4.41      | -        | .23      | .21      |
| ขนาดกลาง     | 4.18      |          | -        | .44*     |
| ขนาดเล็ก     | 4.62      |          |          | -        |

\* $p < .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า การทำงานเป็นทีมในข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ ข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กกับข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดเล็กมีระดับความคิดเห็นสูงกว่าข้าราชการครูที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่ ส่วนคู่ที่เหลือไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 3** ผลการศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา  
อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

แนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 จากผลการศึกษาทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการสื่อสาร ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า ด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสาร และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ผู้วิจัยจึงได้นำการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูทั้ง 3 ด้านนี้ ไปสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1

1. การทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจกัน ความไว้นับถือเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เพราะ เป็นบันไดขั้นแรกที่จะนำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร การสื่อสารคือเครื่องมืออย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในโรงเรียน ถ้าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการทำงานโดยการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย แสดงความคิดเห็น ชักถามกัน ก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่ถ้าขาดการสื่อสารก็ไม่สามารถที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คณะครูในโรงเรียนอีกด้วย

3. การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ออกแบบการประเมิน คณะครูจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ พุดคุยปัญหาอย่างสบายใจ เพื่อจะได้อยู่ร่วมกันทำงานร่วมกันอย่างดี

### ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2

1. การทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารและคณะครูต้องสร้างความไว้วางใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่สิ่งนั้นไม่เคยทำมาก่อน แต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำ คนรอบข้าง ผู้บังคับบัญชา ลูกน้อง และ/ หรือระบบของหน่วยงานที่สนับสนุนการทำงานหรือการทำสิ่งต่าง ๆ จึงทำให้คนนั้นประสบความสำเร็จ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานและในสังคม ที่คนอื่นสามารถนำมาต่อยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไป แต่ถ้าปราศจากความไว้วางใจ ก็จะไม่มีการกล้าเสี่ยงที่จะทำอะไร ก็ไม่เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับชีวิตและสังคม

2. การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้คณะครูพูดคุยกันอย่างเปิดเผยภายในทีม ตรงไปตรงมา แสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลการทำงานหรือเพื่อการประสานงานและความเข้าใจต่าง ๆ อย่างเหมาะสมทีมงานจะมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูและระหว่างครูด้วยกันเองมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องและผลที่ได้รับกลับมาจะช่วยหยุดการซบเซาซบนิทา ลดความสับสน ระวังปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟูสัมพันธภาพโดยรวม นับเป็นความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องพูดจากับคนอื่น ๆ ทั้งในการประชุมปกติที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อก้าวไปข้างหน้า ขอมรับคำแนะนำต่าง ๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

เป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง กล้าแก้ปัญหาด้วยกัน จริงใจต่อกัน ช่วยกันทำงาน พยายามไม่ให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน ต้องใช้เหตุผลในการพูดคุยกัน

3. การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครู และบุคลากรในโรงเรียนที่ดีจะต้องคิดถึงงานหรือผลงานเป็นอย่างแรก ต่อมาต้องมีการวางแผน ร่วมกัน และจุดมุ่งหมายควรมีความชัดเจนทีมงานต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี มีแนวร่วมที่ดี เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน เสียสละเวลาให้ส่วนร่วม การทำงานร่วมกันนั้นต้องใช้ ความอดทนสูงเพราะต่างคนก็ต่างจิตต่างใจ แต่เมื่อมาร่วมกันในโรงเรียนเดียวกันก็ต้องทำตาม เป้าหมายเดียวกัน การระดมความคิดในทีม ช่วยให้สมาชิกในทีม รู้สึกทำงานอย่างมีความสุข เพราะได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ครูจะถูกกระตุ้นโดยอัตโนมัติ โดยสำนึกว่า เพื่อร่วมงานทุกคน ครูทุกคนต่างต้องรับผิดชอบงานร่วมกัน ผู้อำนวยการโรงเรียน คือ ผู้นำทีมเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพก็ต้องอาศัยคณะครูและบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3

1. การทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือ รากฐานในการทำงานเป็นทีม เป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงานระหว่างผู้บริหาร และคณะครู กระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ไม่ว่าบุคคลใดจะอยู่ในสถานภาพไหน บทบาทอะไรก็ตาม จำเป็นที่จะต้องสร้างความไว้วางใจ ให้เกิดขึ้นกับตนเอง ทั้งในส่วนที่ทำให้ตนเอง เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุขและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและในการทำงาน

2. การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสาร ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารโรงเรียน และคณะครูและระหว่างครูด้วยกันเองมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่จะ ประสบความสำเร็จในการทำงาน การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องและผลที่ได้รับกลับมา จะช่วยหยุดการซบเซาขบขัน ทดความสับสน ระงับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟู สัมพันธภาพโดยรวม นับเป็นความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องพูดคุยกับคนอื่น ๆ ทั้งใน การประชุมปกติที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อก้าวไปข้างหน้า ยอมรับคำแนะนำต่าง ๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง กล้าแก้ปัญหาด้วยกัน จริงใจต่อกัน ช่วยกันทำงาน พยายามไม่ให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน ต้องใช้เหตุผลในการพูดคุยกัน

3. การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหาร คือ ผู้นำทีมเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพก็ต้องอาศัยคณะครูและบุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกัน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัย นอกจากนี้ ผู้นำก็มีส่วนสำคัญมากในการนำทีมก็ต้องสร้างความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้คณะครูได้ทดลองทำ สิ่งใหม่ๆ และส่งเสริมเสริมความคิดริเริ่ม ทั้งสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความสามารถในการจูงใจคณะครู ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนและต้องวางแผน มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานด้วย สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับคณะครู

สรุปแนวทางการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทั้ง 3 ด้าน ที่น้อยที่สุดได้ดังนี้

### 1. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจกัน ความไว้นับถือเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน สร้าง ความไว้วางใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่สิ่งนั้นไม่เคยทำมาก่อน แต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำสนับสนุนการทำงานหรือการทำให้สิ่งต่าง ๆ จึงทำให้คนนั้นประสบความสำเร็จ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานและในสังคม ที่คนอื่นสามารถนำมาต่อยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไปและสมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

### 2. ด้านการสื่อสาร

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการทำงานโดยการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย แสดงความคิดเห็น ซักถามกัน ขอมรับคำแนะนำต่าง ๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน แก้ปัญหาด้วยกัน จริงใจต่อกัน ช่วยกันทำงาน พยายามไม่ให้เกิดความขัดแย้งในโรงเรียน ต้องใช้เหตุผลในการพูดคุยกัน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้โรงเรียนบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง

### 3. ด้านการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ออกแบบ การประเมิน คณะครูจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจ พูดคุยปัญหาอย่างสบายใจ เพื่อจะได้อยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างดี มีการวางแผนร่วมกัน และจุดมุ่งหมายควรมีความชัดเจนทีมงานต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี มีแนวร่วมที่ดี เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน เสียสละเวลาให้ส่วนรวมสร้างความร่วมมือระหว่างครูในโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้คณะครูได้ทดลองทำ สิ่งใหม่ๆ และส่งเสริมเสริมความคิดริเริ่ม ทั้งสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล มีความสามารถในการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยแยกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนประถมศึกษาของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และความคิดเห็นของข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960) และลิเคิร์ต (Likert, 1961) แนวคิดของลาร์สันและลาฟาสต (Larson & Lafasto, 1989) เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Shermerhorn et al., 1994, p. 328 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2549, หน้า 109) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert five rating scale) ได้ค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .23 ถึง .86 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวน (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe's test

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยแยกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียนประถมศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ ขอมรับนับถือ และการพัฒนาทีมงานตามลำดับ

1.1 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านการมี  
เป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
คณะครูมีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน คณะครูมีความเข้าใจในทิศทางของการทำงาน  
และคณะครูยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ตามลำดับ

1.2 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านการพัฒนา  
ทีมงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน  
ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนจัดอบรม  
และส่งครูเข้าร่วมการอบรมตามความ

1.3 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านการสื่อสาร  
ในการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่  
คณะครูสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างตรงไปตรงมา คณะครูมีการปรึกษาหารือ  
ด้วยเหตุผล และคณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ตามลำดับ  
ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบทั้งแบบที่เป็นทางการและ  
ไม่เป็นทางการ

1.4 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน  
ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก  
ได้แก่ คณะครูมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน คณะครูมีความรักและหวังดีต่อกัน และคณะครู  
มีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูกล้าแสดงความคิดเห็น  
ในทุกเรื่อง

1.5 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านการมี  
ส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียน  
ส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผน  
การทำงาน และคณะครูมีความรู้สึกรักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนอันดับ  
สุดท้าย ได้แก่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และคณะครูสามารถแสดง  
ความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

1.6 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะครู มีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน คณะครูยอมรับเหตุผลของกันและกัน และคณะครูมีความเชื่อว่าทุกคนร่วมงานกันได้จนบรรลุเป้าหมาย คณะครูเคารพบทบาทและหน้าที่ การตัดสินใจของเพื่อร่วมงาน และคณะครูไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

1.7 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านการมีปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ คณะครูมีความเข้าใจกัน คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และคณะครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย ได้แก่ คณะครูมีน้ำใจอันดีต่อกัน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน ประถมศึกษา สามารถสรุปได้ว่า

2.1 จำแนกตามเพศการทำงาน โดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมทำงานโดยรวม และรายด้าน คือ ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสาร และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้าน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการสื่อสาร และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จากผลการศึกษา พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับแรก คือ

### 3.1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารและคณะครูในโรงเรียนควรสร้างความไว้วางใจกัน ความไว้นี้เชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน สร้าง ความไว้วางใจเพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลกล้าทำในสิ่งต่าง ๆ ทั้งที่สิ่งนั้นไม่เคยทำมาก่อน แต่เกิดความมั่นใจและเชื่อใจกับสิ่งที่ทำสนับสนุนการทำงานหรือ การทำสิ่งต่าง ๆ จึงทำให้คนนั้นประสบความสำเร็จ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในงานและในสังคม ที่คนอื่นสามารถนำมาต่อยอดและเกิดประโยชน์กับหน่วยงานและสังคมมากมายต่อไปและสมาชิก ร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

### 3.2 ด้านการสื่อสาร

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนในการทำงานโดยการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย แสดงความคิดเห็น ชักถามกัน ขอมรับคำแนะนำต่าง ๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่าง กันเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน แก้ปัญหาด้วยกัน จริงใจต่อกัน ช่วยกันทำงาน พยายามไม่ให้เกิด ความขัดแย้งในโรงเรียน ต้องใช้เหตุผลในการพูดคุยกัน มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้โรงเรียน บรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง

### 3.3 ด้านการมีส่วนร่วม

ผู้บริหารต้องให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ออกแบบ การประเมิน คณะครูจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็น อย่างตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มใจและ จริงใจ พุดคุยปัญหาอย่างสบายใจ เพื่อจะได้อยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันอย่างดี มีการวางแผนร่วมกัน และจุดมุ่งหมายควรมีความชัดเจนทีมงานต้องเข้าใจจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี มีแนวร่วมที่ดี เห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน เสียสละเวลาให้ส่วนรวมสร้างความร่วมมือระหว่างครู ในโรงเรียน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้คณะครูได้ทดลองทำ สิ่งใหม่ ๆ และส่งเสริมเสริมความคิดริเริ่ม ทั้งสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล มีความสามารถในการจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ

## อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า มีประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายผลตาม วัตถุประสงค์และสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทุกแห่งได้จัดระบบบริหารการศึกษาที่มีรูปแบบเน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังครูทุกคน ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา โดยเข้ามามีส่วนร่วม มีเป้าหมาย แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย จึงทำให้การปฏิบัติเป็นทีมบรรลุผลสำเร็จและงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวิมล ชลอำนาจ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมมนา สิมมูย (2553) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การทำงานเป็นทีมของบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ในภาพรวมและรายด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า

#### 1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู

ในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบันสถานศึกษามีการปรับรูปแบบ วิธีการบริหารงานแบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญในทีมงาน การมีส่วนร่วมประเมินผลการทำงานของทีมงานและร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทีมงาน ให้ความสำคัญและทุ่มเทในการทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีมงาน และช่วยกันตัดสินใจที่จะเลือกกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson & Johnson, n.d. อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2549, หน้า 60, 123-124) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกระจายอำนาจให้สมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน ที่มาของอำนาจคือ ศักยภาพของสมาชิก และข้อมูล ส่งเสริม การตัดสินใจโดยกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจยืดหยุ่นตามสถานการณ์ และความคิดเห็น ส่วนใหญ่เป็นมติที่กลุ่มต้องการ สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีมงาน และช่วยกันตัดสินใจที่จะเลือกกลยุทธ์ในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ร่วมกัน รักษากลุ่มให้อยู่ต่อไป และพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการพัฒนาทีมงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานส่วนร่วม และสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เมื่อครูพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านก็สามารถพัฒนาสถานศึกษา และมีการแบ่งงานกันทำเป็นทีมและสถานศึกษามีการประชุมอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมนอกสถานที่และการพัฒนาทีมงาน เป็นแนวทางการศึกษาวิธีการพัฒนาทีมงาน อีกวิธีหนึ่งก็คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมจากประสบการณ์ ซึ่งเป็นวิธีการให้ผู้มีส่วนร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ในสภาพแวดล้อมในการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัญหาซึ่งเผชิญในการทำงาน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของปราโมทย์ พากุลไพร (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการและนิเทศภายใน ถือว่าประสบความสำเร็จ อันส่งผลให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2552, หน้า 80) กล่าวว่า การติดตามส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 ด้านการพัฒนาทีมงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการสื่อสาร พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจน คลอบคลุม รวดเร็วทันเห็นเหตุการณ์ และการสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับวูดคอค และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994, p. 10) กล่าวว่า พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรักษ์ และคณะ (2545, หน้า 255) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารมีส่วนสำคัญในการช่วย

สนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิด ซึ่งได้รับการยอมรับโดยนักประพันธ์มาหลายปี Cherster I. Barnard มองการติดต่อสื่อสารว่าเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถถูกเชื่อมโยงเข้าหากันในองค์กร เพื่อให้ได้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์สิ่งเหล่านี้เป็นหน้าที่ของการติดต่อสื่อสาร เนื่องจากกิจกรรมของกลุ่ม คือ การปฏิบัติร่วมกันและการแลกเปลี่ยนจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้ถ้าปราศจากการติดต่อสื่อสาร ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารไว้วางใจครูในการทำงาน ตามแผนงานที่วางไว้ มีความเชื่อมั่นในตัวครู และมีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน ทำให้บรรยากาศในโรงเรียนมีความเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้องกับสุริพร พึ่งพุทธคุณ (2549, หน้า 233) กล่าวว่า คนทั่วไปจะชอบทำงานร่วมกับผู้ร่วมทีมที่พวกเขาสามารถให้ความไว้วางใจได้ เพราะพวกเขาสามารถเชื่อใจได้ว่าบุคคลเหล่านี้จะรับผิดชอบงานในส่วนของตนเองได้อย่างดี นอกจากนี้ บุคคลซึ่งเป็นที่ไว้วางใจของผู้ร่วมทีมยังทำงานที่พวกเขาได้รับปากไว้ให้เสร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี และเมื่อทีมประสบปัญหาในการทำงาน ทีมจะสามารถพึ่งพาบุคคลเหล่านี้ และสอดคล้องกับสงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 34) กล่าวว่า การสร้างความไว้วางใจนับเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่ง ในหมู่สมาชิกของทีมงานเพื่อไม่ให้เกิดความระวาดระแวง และสร้างทีมงานให้ร่วมมือกันพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ ด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 76) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) ได้กล่าวว่า บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่า มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ในกิจกรรมของสถานศึกษา โดยร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผล ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลสร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษาดังนั้นการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า นอกจากเงินเดือน หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานแล้ว ครูยังต้องการสังคมและการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร และกลุ่มผู้ร่วมงานด้วยกัน มีการยอมรับเหตุผลของกันและกัน เคารพบทบาทหน้าที่การตัดสินใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกันของกลุ่มผู้ร่วมงาน ทำให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับสุนันทา เลาहनันท์ (2549, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะรับฟังเหตุผลของกันและกัน รับฟังทุกเรื่องอย่างตั้งใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนโง่ ถึงแม้ว่าข้อเสนอเหล่านั้นจะดูเหมือนว่าไร้สาระก็ตาม และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยกร สิมมาตร (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ทางสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูพบปะสังสรรค์ เช่น จัดเลี้ยงงานปีใหม่ การแข่งขันกีฬา เป็นต้น มีการมอบหมายงานให้ฝ่ายต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้างาน ทำงานร่วมกันเสมอ มีการจัดอบรม ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับครู เพื่อระดมความคิดในการสร้างหลักเกณฑ์ และกระบวนการปฏิบัติงานของแต่ละคน แต่ละฝ่าย ช่วยกันระดมความคิด สร้างบรรยากาศเป็นกันเองและผูกพันกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล บุตรศาสตร์ (2554) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า สภาพสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับลิเคอร์ (Likert, 1961) ได้ให้ทัศนะว่า

ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพเป็นลักษณะที่เน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ช่วยในการแก้ปัญหาต่าง ๆ สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความเคารพซึ่งกันและกัน

2. ผลการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอ บางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1 เกี่ยวกับสภาพ การทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนประถมศึกษา

2.1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะเพศชายและเพศหญิง มีความคิดที่แตกต่างกัน ความรู้สึก ทัศนคติตามต้องการขึ้นอยู่กับเพศ พฤติกรรม การแสดงออกจึงแตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 คือ ด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยครูที่เป็นเพศหญิงมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูที่เป็นเพศชาย อาจเป็นเพราะ เพศหญิงมีความละเอียด รอบคอบ และมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคลากรด้วยกัน มีความไว้วางใจ สามารถพูดได้ทุกเรื่องเพราะเพศหญิงเป็นเพศที่ชอบสื่อสารและชอบทำงานแบบมีส่วนร่วมด้วย มากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานของเปรมฤดี บุญยืน (2558) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านเป้าหมาย ร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเพราะเพศหญิงและเพศชายมีความคิดเห็น วิธีสร้างความผูกพัน พัฒนา ยอมรับซึ่งกันและกันที่ตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทิยา พองมี (2554, หน้า 70) ซึ่งพบว่า ภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจด้านเพศที่แตกต่างกันไม่มีผลให้พฤติกรรมแตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและด้านด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จะมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป และข้าราชการครูที่มี

ประสบการณ์ 5-10 ปี ทั้งนี้ เพราะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ยังไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ เพราะยังมีประสบการณ์ด้านต่าง ๆ น้อยเกินไป ถึงแม้ว่าในปัจจุบันข้าราชการครูรุ่นใหม่ ๆ จะก้าวทันเทคโนโลยีก็ตาม แต่ภาระหน้าที่บางอย่างที่ได้รับมอบหมายอาจจะไม่สามารถทำคนเดียวได้ เพราะขาดประสบการณ์ ดังนั้น ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จึงต้องอาศัยทีมงานในการทำงานในทีมงานได้นั้นต้องมีสิ่งต่าง ๆ ในการสร้างทีมงานต้องมีการพัฒนาทีมงาน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ ส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีประสบการณ์การทำงานมากพอสมควร จึงอาจจะไม่ต้องอาศัยทีมงานก็ได้ สามารถทำคนเดียวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุวิมล ชลอำนวย (2556, หน้า 79) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี การปฏิบัติงานมานานเกิดความคุ้นเคยและผูกพันเสมือนครอบครัวเดียวกันทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย

รายด้านที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการสื่อสาร และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เพราะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าจะทำงานเป็นทีมหรือทำคนเดียวก็ต้องมีการสื่อสาร เพื่อให้ได้ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา และการมีปฏิสัมพันธ์ก็มีความสำคัญในการทำงานเป็นทีม เพราะสมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญ เวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น สอดคล้องกับสงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 158) ได้ให้ทัศนะว่า เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มให้กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันละกันช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

2.3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านยอมรับนับถือ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้ การบริหารโรงเรียนมีการกระจายอำนาจได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดโรงเรียน ขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางอาจมีการกระจายอำนาจได้น้อย ส่วนโรงเรียนที่มีขนาดเล็กมีการกระจายอำนาจจะทั่วถึง แม้ว่าจะเป็นโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันครูทุกคนก็ทำหน้าที่ของตนเองและอีกด้วยมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนด้วยกันทั้งสิ้น นอกจากการมีส่วนร่วมแล้ว โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันก็ย่อมมีครูที่อายุแตกต่างกันจึงเกิดการยอมรับนับถือในฐานะผู้อาวุโส ไม่สอดคล้องกับคำกล่าวของรัตนภรณ์ แวกระโทก (2552) กล่าวว่า โดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักมีขนาดพอเหมาะ ไม่ใหญ่โตเกินไป เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรม แบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกร่วมกันเปิดเผย ร่วมคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาล

รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการพัฒนาทีมงาน ด้านการสื่อสาร และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้งนี้ เพราะเนื่องจากการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็กนั้นมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหาร บุคคล และด้านบริหารทั่วไป สภาวะแวดล้อมต่าง ๆ การจัดงบประมาณ การพัฒนาบุคคล และการสนับสนุนของผู้บริหารอาจทำให้การทำงานมีความแตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นมิตร การมีเป้าหมายร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูมากทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างไม่ทั่วถึง การปฏิบัติงานแบบต่างคนต่างอยู่ รับผิดชอบเฉพาะหน้าที่ตนเอง การทำงานร่วมกันมีน้อย แต่โรงเรียนที่มีขนาดกลาง การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น สมานฉันท์ มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในโรงเรียน ส่วนในโรงเรียนขนาดเล็กการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น สมานฉันท์ มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไว้วางใจ เชื่อใจ การสื่อสารเป็นไปอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดความสัมพันธ์มีมาก แต่จำนวนบุคลากร ไม่เพียงพอกับจำนวนของงานส่งผลให้งานบรรลุได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิจัย ของกัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกขนาดโรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิสา พูลสวัสดิ์ (2558) ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนอำเภอปลายาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 2

3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

### 3.1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ผู้บริหารและคณะครูต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างกันความไว้วางใจ เชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกทีนำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความเชื่อมโยงผูกพันของงานและความสัมพันธ์ต่อกันในทีมงาน ดังนั้นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของสงวน ช้างจักร (2542, หน้า 17) ทีมงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีความเชื่อศรัทธาการพัวพันถึงซึ่งกันและกัน ไว้วางใจ และแบ่งปัน จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3.2 ด้านการสื่อสาร

ผู้บริหารและคณะครูต้องสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยจะเป็นการเปิดโอกาสในการประสานความรู้สึกร่วมกันระหว่างสมาชิก โดยเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจความคุ้นเคยจากการพูดคุย ชักถาม และโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยและจริงใจ ทั้งนี้ เนื่องจากการสื่อสารทำให้ทีมได้แสดงความคิดเห็นให้กันและกัน อย่างจริงใจ มีการรับฟังในสิ่งที่สำคัญ ความคิดที่แตกต่าง มีคุณค่า และวิธีการบริหารความขัดแย้งที่ดีก่อให้เกิดผลดีกับทีมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมนา สีมุข (2553, หน้า 8) กล่าวว่า การเจรจาติดต่อระหว่างทีมงานที่บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

### 3.3 ด้านการมีส่วนร่วม

สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้คณะครูได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน จะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน อาจทำได้โดยการอาศัยกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม ตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายเพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลานันทน์ (2549, หน้า 115) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่มีน้ำหนัก คือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าเป็นการแสดงทางวาจา หรือท่าทางเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้สำเร็จเพื่อบรรลุเป้าหมาย

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยมาใช้

1. การพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 มีเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารโรงเรียนได้เปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ดำเนินการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญในทีมงาน สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิภาพของทีม

1.2 การพัฒนาทีมงาน สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานส่วนร่วม และสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เมื่อครูพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านก็สามารถพัฒนาสถานศึกษา และมีการแบ่งงานกันทำเป็นทีมและสถานศึกษามีการประชุมอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรมนอกสถานที่

1.3 การสื่อสาร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คณะครูในสถานศึกษา สามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย เพื่อให้ข้อมูลหรือข้อเสนอแนะที่หลากหลาย และควรจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลข่าวสารที่จะช่วยครูตัดสินใจในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

1.4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นกันเอง ด้วยความอบอุ่น ครูสามารถพูดคุยปรึกษาได้ และควรสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามของโรงเรียน

1.5 การมีส่วนร่วม ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้คณะครูได้มีส่วนร่วมในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

1.6 ยอมรับนับถือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการรับฟังข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากคณะครู เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ครูยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ

1.7 การมีปฏิสัมพันธ์ สถานศึกษาได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ส่งเสริมให้ครูพบปะสังสรรค์ เช่น จัดเลี้ยงงานปีใหม่ การแข่งขันกีฬา

2. การพัฒนาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเพศชายในโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมร่วมกันมากขึ้น คอยให้การสนับสนุน ชี้นำ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน โดยใช้ประสบการณ์ในการร่วมมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมร่วมกันมากขึ้น ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
3. ควรศึกษาการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

## บรรณานุกรม

- กัญญารัตน์ ชนะลีลังกูร. (2556). ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาคกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณิต ทิพย์ไธสง. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คะเนิง เจริญชัย. (2543). การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น. ม.ป.ท.
- เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2531). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: โครงการพัฒนาและเผยแพร่เอกสาร อุปกรณ์และเครื่องมือฝึกอบรม สำนักฝึกอบรมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โหมยง โตะทอง. (2540). การทำงานเป็นทีม. วารสารราชภัฏเพชรบุรี, 7(1), 29-32.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยกร สิมাত্র. (2553). ความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2536). พฤติกรรมในองค์กร. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก.

- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรในระดับสมาชิกของทีมงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรในระดับทีมงาน ความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กรและคุณภาพการทำงานเป็นทีมของอุตสาหกรรมรถยนต์ในประเทศไทย: กรณีศึกษาเฉพาะบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ ประเทศไทย (จำกัด). กรุงเทพฯ: สถาบันทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์กรทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: แมเนจเม้นเซนเตอร์บางกอก.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นันทิญา ฟองมี. (2554). การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เนตรพัฒนา ขาววิราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่: *Modern management* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- เนาวรัตน์ เข้มแสงสังข์. (2542). แนวคิดและกลยุทธ์ในการปรับปรุงองค์กร. กรุงเทพฯ: การศึกษา.
- บัญชา แก้วส่อง. (2543). การพัฒนาองค์กร. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บุญป้อม สิงห์คู่. (2549). การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษยโสธร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ประสิทธิ์ เมืองไสย. (2543). การสร้างทีมงานในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปราโมทย์ พากุลไพร. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงาน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เปรมฤดี บุญยีน. (2558). การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา จังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฝนทิพย์ จิตต์จาริก. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. เข้าถึงได้จาก <http://www.dpu.ac.th/laic/page.php?id=6143>

- ไพศาล ชาญสูงเนิน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณูญ วงศ์นารี. (2524). ค่านิยมทางการบริหารสำหรับพัฒนาองค์กรของไทย. กรุงเทพฯ:  
ศูนย์หนังสือपालงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไมตรี งามวงษ์วาน. (2549). การสร้างทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- รัตนภรณ์ แววกระโทก. (2552). ปัจจัยสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.gotoknow.org/posts/456320>
- เรืองยศ ภูพานเพชร. (2546). การพัฒนาทีมงานข้าราชการตำรวจสถาบันตำรวจภูธร อำเภอโพธิ์ชัย  
จังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศึกษา,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2535). ความลับขององค์กร: พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ:  
ธรรมนิติ.
- ลัดดา กระต่ายทอง. (2544). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด  
สำนักงานการศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: อินทกษา.
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. (2542). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- วรรัตน์ เจียวไพร. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สงวน ช่างฉัตร. (2542). พฤติกรรมองค์กร = *Organizational behavior*. พิษณุโลก: ภาควิชา  
บริการธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สญาญ ชีระวนิชตระกูล. (2557). เอกสารการสอนรายวิชา 430656 วิจัยทางการบริหารการศึกษา.  
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สมคิด บางโม. (2558). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 6 แก้ไขเพิ่มเติม). กรุงเทพฯ: พับลิชชิ่ง.
- สมจิตร จำปาแดง. (2544). *การพัฒนาทีมงานของกลุ่มพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์*. กรุงเทพฯ: จำปาการพิมพ์.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 6). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโภชน์ อเนกสุข. (2559). *การวิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 8). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมมนา สีมุ่ย. (2553). *การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สาวิณี พวงจันทร์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลคอนหัวฟ่อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2559*. จะเข้เขต: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *คู่มือการปฏิบัติงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *หลักกรรมภิบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุนันทา เลहनันท์. (2531). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คสโตร.
- สุนันทา เลहनันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- สุภาพร อัคราวัฒนา. (2541). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุริพร พิงพุททคุณ. (2549). *การบริหารจัดการทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กสปอร์เน็ท.

- สุวิมล ชลอำนาจ. (2556). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดชลบุรี*.  
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,  
 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- โสธดา ปัญญะวงศ์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัด  
 เทศบาลแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หลุย จำปาเทศ. (2552). *จิตวิทยาบริหาร*. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อติญา สุพัตกุล. (2541). *ปัจจัยเอื้อต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด  
 (มหาชน)*. เข้าถึงได้จาก <http://www.tnrr.in.th>
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2532). *การวางแผนการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. New York: Harper Collins.
- Farlet, M. J., & Stoner, M. H. (1989). The nurse executive and interdisciplinary team building.  
*The Journal of Nursing Administration*, 26(3), 114-115.
- Francis, D., & Young, D. (1979). *Improving work groups : A practical manual for team building*.  
 La Jolla, Calif : University Associates.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1986). *Organizational behavior*. St. Paul: West.
- Harwood, S. G. Z. (1992). *Team building and process of change* (change process). n.p.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities.  
*Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Larson, C. E., & LaFasto, M. J. (1989). *Teamwork: What must go right? What can go wrong?*.  
 New York: Sage.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7<sup>th</sup> ed). Singapore: McGraw-Hill International.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Mudrack, P. E. (1989). Defining group cohesiveness: A legacy of confusion. *Small Group  
 Behavior*, 20, 37-49.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business*.  
 San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Randolph, W. A. (1995). The leadership challenge of changing to a culture of empowerment.

*Executive Development*, 8(1), 5-8.

Robinson, G. C. (1994). Managers in teams: How valuing individualism or collectivism affects

Their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 926-A.

Stott, K., & Walker, A. (1995). *Teams teamwork & teambuilding*. Singapore: Prentice-Hall.

Varney, G. (1977). *Organization development for managers*. New York: Addison-Wesley.

Woodcock, M. (1989). *Teamwork development manual* (2<sup>nd</sup> ed.). Varmant: Gower.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teamwork building strategy*. Hampshire: Gower.

ภาคผนวก

#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0437

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย  
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิตรดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ รหัส 58920901

งานนิพนธ์เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต 1

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ธีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0438

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
 ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
 บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนาม  
 ต่อไปนี้

นางสาวรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ รหัส 58920901

งานนิพนธ์เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สฤณ ชีระวนิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
 ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.0439

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

20 กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
 ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
 บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

**นางสาวรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ รหัส 58920901**

งานนิพนธ์เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวุธ ธีระวณิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและสนับสนุนให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม
3. ให้ท่านแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำไปศึกษาเพื่อประโยชน์ในการวิจัย และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมทั้งสิ้น

#### ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เป็นจริงในแต่ละข้อ

1. เพศ  
( ) หญิง  
( ) ชาย
2. ประสบการณ์ทำงาน  
( ) ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี  
( ) ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี  
( ) ประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป
3. ขนาดโรงเรียน  
( ) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)  
( ) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)  
( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน)

## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม

**คำชี้แจง** ข้อความในแบบสอบถาม เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า โรงเรียนของท่าน มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาน้อยที่สุด

| ข้อ | รายการขอความคิดเห็น                                                                             | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                 | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1.  | การมีเป้าหมายร่วมกัน<br>คณะครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน                               |                 |   |   |   |   |
| 2.  | คณะครูให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว                                           |                 |   |   |   |   |
| 3.  | คณะครูให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่กำหนดขึ้นร่วมกัน                                       |                 |   |   |   |   |
| 4.  | คณะครูยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่                                                            |                 |   |   |   |   |
| 5.  | คณะครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ                                           |                 |   |   |   |   |
| 6.  | คณะครูมีความเข้าใจในทิศทางของการทำงานของโรงเรียนอย่างชัดเจน                                     |                 |   |   |   |   |
| 7.  | คณะครูมีความเข้าใจเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน                                                     |                 |   |   |   |   |
| 8.  | การพัฒนาทีมงาน<br>โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ |                 |   |   |   |   |
| 9.  | โรงเรียนจัดอบรม และส่งครูเข้าร่วมการอบรมตามความเหมาะสม                                          |                 |   |   |   |   |
| 10. | โรงเรียนเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม                                        |                 |   |   |   |   |

| ข้อ | รายการขอความคิดเห็น                                                                             | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                 | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11. | โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูศึกษาดูงานนอกสถานที่                                                     |                 |   |   |   |   |
| 12. | โรงเรียนมีการจัดอบรมกลุ่มเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยน<br>ความรู้ซึ่งกันและกัน                       |                 |   |   |   |   |
| 13. | โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้<br>ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ                        |                 |   |   |   |   |
| 14. | <b>การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม</b><br>คณะครูได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจน<br>และทั่วถึง |                 |   |   |   |   |
| 15. | คณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้<br>อย่างเปิดเผย                                        |                 |   |   |   |   |
| 16. | คณะครูสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน<br>อย่างตรงไปตรงมา                                     |                 |   |   |   |   |
| 17. | คณะครูมีการปรึกษาหารือด้วยเหตุผล                                                                |                 |   |   |   |   |
| 18. | คณะครูมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสาร<br>ที่ได้รับตรงกัน                             |                 |   |   |   |   |
| 19. | คณะครูสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงาน<br>ได้ตลอดเวลา                                    |                 |   |   |   |   |
| 20. | คณะครูติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบ<br>ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ                      |                 |   |   |   |   |
| 21. | คณะครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ                                                        |                 |   |   |   |   |
| 22. | คณะครูสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย                                                      |                 |   |   |   |   |
| 23. | <b>ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b><br>สภาพการทำงานมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน                    |                 |   |   |   |   |
| 24. | คณะครูมีความเชื่อถือศรัทธาในกันและกัน                                                           |                 |   |   |   |   |
| 25. | คณะครูมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ                                                             |                 |   |   |   |   |
| 26. | คณะครูสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงานได้                                                        |                 |   |   |   |   |
| 27. | คณะครูมีความรักและหวังดีต่อกัน                                                                  |                 |   |   |   |   |
| 28. | คณะครูกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง                                                            |                 |   |   |   |   |

| ข้อ | รายการขอความคิดเห็น                                                    | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----|------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|     |                                                                        | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 29. | คณะครูมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้         |                 |   |   |   |   |
| 30. | <b>การมีส่วนร่วม</b><br>คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน            |                 |   |   |   |   |
| 31. | คณะครูมีความรู้สึกกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ                  |                 |   |   |   |   |
| 32. | เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา                    |                 |   |   |   |   |
| 33. | คณะครูสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน              |                 |   |   |   |   |
| 34. | โรงเรียนส่งเสริมให้มีบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข             |                 |   |   |   |   |
| 35. | คณะครูมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน                     |                 |   |   |   |   |
| 36. | คณะครูมีส่วนร่วมประเมินผลงานและนำมาปรับปรุงแก้ไข                       |                 |   |   |   |   |
| 37. | ข้าพเจ้าสามารถเพิ่มพลังความคิด มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน |                 |   |   |   |   |
| 38. | <b>การยอมรับนับถือ</b><br>คณะครูไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ    |                 |   |   |   |   |
| 39. | คณะครูมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน                      |                 |   |   |   |   |
| 40. | คณะครูยอมรับเหตุผลของกันและกัน                                         |                 |   |   |   |   |
| 41. | คณะครูเคารพพบทบาทและหน้าที่การตัดสินใจของเพื่อนร่วมงาน                 |                 |   |   |   |   |
| 42. | คณะครูมีความเชื่อว่าทุกคนร่วมงานกันได้จนบรรลุเป้าหมาย                  |                 |   |   |   |   |
| 43. | คณะครูให้เกียรติซึ่งกันและกัน                                          |                 |   |   |   |   |
| 44. | คณะครูฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ                      |                 |   |   |   |   |

| ข้อ | รายการขอความคิดเห็น                 | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----|-------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|     |                                     | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
|     | <b>การมีปฏิสัมพันธ์</b>             |                 |   |   |   |   |
| 45. | คณะครูให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน |                 |   |   |   |   |
| 46. | คณะครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน     |                 |   |   |   |   |
| 47. | คณะครูมีความเข้าใจกัน               |                 |   |   |   |   |
| 48. | คณะครูให้การสนับสนุนเกื้อกูลกัน     |                 |   |   |   |   |
| 49. | คณะครูทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข    |                 |   |   |   |   |
| 50. | คณะครูมีน้ำใจอันดีต่อกัน            |                 |   |   |   |   |

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

| ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) | ข้อที่ | ค่าอำนาจจำแนก ( $r$ ) |
|--------|-----------------------|--------|-----------------------|
| 1      | .57                   | 26     | .40                   |
| 2      | .48                   | 27     | .43                   |
| 3      | .57                   | 28     | .40                   |
| 4      | .50                   | 29     | .43                   |
| 5      | .47                   | 30     | .47                   |
| 6      | .40                   | 31     | .43                   |
| 7      | .47                   | 32     | .40                   |
| 8      | .37                   | 33     | .40                   |
| 9      | .43                   | 34     | .50                   |
| 10     | .43                   | 35     | .37                   |
| 11     | .40                   | 36     | .43                   |
| 12     | .39                   | 37     | .47                   |
| 13     | .47                   | 38     | .40                   |
| 14     | .43                   | 39     | .52                   |
| 15     | .33                   | 40     | .52                   |
| 16     | .43                   | 41     | .50                   |
| 17     | .48                   | 42     | .57                   |
| 18     | .37                   | 43     | .34                   |
| 19     | .37                   | 44     | .43                   |
| 20     | .50                   | 45     | .43                   |
| 21     | .30                   | 46     | .43                   |
| 22     | .40                   | 47     | .53                   |
| 23     | .47                   | 48     | .40                   |
| 24     | .30                   | 49     | .40                   |
| 25     | .43                   | 50     | .40                   |

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .75

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                           |                                                                             |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล                 | นางสาวรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ                                                  |
| วัน เดือน ปีเกิด          | 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2523                                                      |
| สถานที่เกิด               | อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา                                      |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน       | 58 หมู่ 1 ตำบลวังตะเคียน อำเภอเมือง<br>จังหวัดฉะเชิงเทรา                    |
| ตำแหน่งและประวัติการทำงาน |                                                                             |
| พ.ศ. 2555-2558            | ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาตราด             |
| พ.ศ. 2558-2560            | ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 |
| ประวัติการศึกษา           |                                                                             |
| พ.ศ. 2548                 | ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)<br>มหาวิทยาลัยรามคำแหง                           |
| พ.ศ. 2560                 | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)<br>มหาวิทยาลัยบูรพา                   |