

การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ดร.ชนวิน ทองแพง)

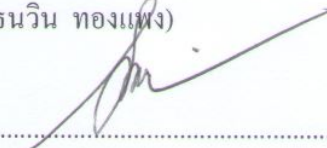

.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สถาพร พฤษพิบูล)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน

(ดร.ชนวิน ทองแพง)


.....กรรมการ

(ดร.สถาพร พฤษพิบูล)


.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวี)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ ๘ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ธนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ ดร.สถาพร พุทธิพิบูล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ โดยตลอด ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้จนสำเร็จลงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ซึ่งปรากฏนามในงานนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ แก่ผู้วิจัยและขอขอบพระคุณคณาจารย์เจ้าของตำราทุกท่านที่ได้นำมาอ้างอิง ตลอดจนผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 ที่เกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่ผู้มีพระคุณ ได้แก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ทุกคน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานให้ผู้วิจัยได้ทำงานนิพนธ์จนสำเร็จ

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์

58950046: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม/ ครูผู้สอน/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์: การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (TEAM WORKING OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธนวิน ทองแพง, กศ.ค. สถาพร พุทธิพิบูล, ปร.ค. 100 หน้า, ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38-.64 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58950046: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: TEAM WORKING OF TEACHERS/ THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17

PINTHONG SRISAWAT: TEAM WORKING OF TEACHERS IN SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 17.

ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN THONGPANG, Ed.D., SATAPORN PRUETTIKUL, Ph.D. 100 P. 2017.

This research aims to study and compare the team working of teachers in school under the secondary educational service area office 17 by qualification, working experience and size of academy. The instrument used for data collection was Questionnaire rating scale 5 levels, 30 items with the item discriminative power between .38 to .64 and the reliability are equal .89. The sample was 304 teachers in school under the secondary educational service area office 17. The statistics used to analyze the data by frequency, percentage, average (\bar{X}), Standard Deviation (SD), t -test and One-way ANOVA when significant differences were significant to Multiple comparison test of Scheffe's method.

The research found that:

1. The team working of teachers in school under the secondary educational service area office 17 was average of overall and each aspect at a high level. The sort descending from the top three were including the Interaction, Mutual trust, and Participation. And communicating openly was the average minimum.

2. The compare the team working of teachers in school under the secondary educational service area office 17 by qualification, working experience and size of academy was overall and each aspect differences weren't statistically significant. Analyze by size of academy were the Interaction, Mutual trust, and Participation was significance level .05. And another was differences weren't statistically significant.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพการจัดการเรียนการสอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	9
แนวคิด ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม.....	12
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
สรุปผลการวิจัย.....	70
อภิปรายผล.....	72
ข้อเสนอแนะ.....	78
บรรณานุกรม.....	79
ภาคผนวก.....	84
ภาคผนวก ก.....	85
ภาคผนวก ข.....	89
ภาคผนวก ค.....	95
ภาคผนวก ง.....	98
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	100

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.....	35
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	48
3 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดสถานศึกษา.....	54
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม.....	55
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์.....	56
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	56
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีส่วนร่วม.....	57
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน..	58
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	59
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการยอมรับนับถือ.....	59
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	60
12 วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา.....	61
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	63

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
14	วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	63
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	64
16	การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	65
17	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Sheffe's method) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม.....	67
18	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Sheffe's method) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์.....	67
19	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Sheffe's method) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน.....	68
20	ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเซฟเฟ (Sheffe's method) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	69
21	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.....	96
22	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม.....	99

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานศึกษาเป็นองค์กรให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของสถานศึกษา ก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์กรประเภทใด ๆ การที่สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ได้นั้น จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ 5 ประการ คือ 1) มีสมาชิกที่มีความเป็นเลิศ 2) มีตัวแบบจากภายใน 3) มีวิสัยทัศน์ร่วม 4) มีการเรียนรู้เป็นทีม และ 5) มีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งการบริหารงานองค์กรในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจ ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ นโยบาย ลักษณะการทำงาน กระบวนการบริหาร การพัฒนา บุคลากร โดยเฉพาะทักษะในการทำงาน ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กร อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอก องค์กร โดยเฉพาะกระแสโลกยุคปัจจุบัน การบริหารงานองค์กรยังเกี่ยวข้องกับการใช้ปัจจัย พื้นฐานการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ (วิโรจน์ สารัตนะ, 2556, หน้า 5)

การบริหารงานขององค์กรที่กำลังได้รับความนิยมและนำมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย ในปัจจุบัน ทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชน คือ การบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกัน เป็นทีม สร้างทีมงานให้แข็งแกร่งโดยเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการ ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร (ศรีศักดิ์ ศูนย์โสทรก, 2550, หน้า 2) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้ วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อ บรรยากาศการทำงานขององค์กรนั้นด้วย การทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและ เป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิก ในทีมงาน เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย สูงสุดขององค์กร (ชยพล บุตรศาสตร์, 2554, หน้า 3)

ในการทำงานขององค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ไม่มีผู้ใด จะสามารถทำงานได้ตามลำพังคนเดียวให้สำเร็จ หากงานนั้นเป็นงานใหญ่ยิ่งต้องพึ่งพาบุคคลอื่น หรือผู้เกี่ยวข้องอีกจำนวนหนึ่งมาช่วยในงานนั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้ก็คือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีรูปแบบการทำงานแบบเดียวกัน มีการปรึกษาหารือ ประสานงานกัน

อย่างมีระบบ มีความเข้าใจถึงระบบการทำงานเป็นทีม การร่วมมือร่วมใจจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น รู้ถึงเทคนิควิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จ บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านั้นจะเกิดขึ้นได้ต้องมีปัจจัยต่าง ๆ สนับสนุน เช่น ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล เป็นความแตกต่างของบุคคล เช่น ความชำนาญ ประสบการณ์การทำงาน ของสมาชิกแต่ละคน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน เช่น การดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ร่วมกันและความร่วมมือของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม เช่น ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์ ความชัดเจนของการมอบหมายงาน และสภาพบรรยากาศในทีมงานในส่วนของงานบริหารก็คือ ผู้นำของทีมงานทุกระดับจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อทีมงานให้การยอมรับ และการสนับสนุนรวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในทีมงาน สิ่งที่ต้องคำนึงถึงซึ่งเป็นองค์ประกอบในการทำงานในทีมงาน ประกอบด้วย การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือกัน การมีปฏิสัมพันธ์ นอกจากนี้ การพัฒนาทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นเทคนิคสำคัญที่จะช่วยให้งานพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ องค์การที่ย่อมจะก้าวหน้ามีความมั่นคงและขยายขอบข่ายของงานได้ ทั้งยังช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติอีกด้วย เนื่องจากการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารที่ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุดแบบหนึ่ง (ทิพรัตน์ โหทรทรัพย์, 2550, หน้า 6) ส่วนไพโรจน์ บาลัน (2551) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมักจะทำออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมงานได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิผลสูงเป็นอย่างมาก พลังในการทำงานร่วมกันซึ่งเกิดจากการเอาทักษะที่มีความแตกต่างกันและหลากหลายประสบการณ์และแรงจูงใจของสมาชิกในทีม ทำให้ทีมสามารถที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และตลาด ที่นับวันยังมีความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิผลจะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มากขึ้น

การทำงานเป็นทีม ถือว่าเป็นหัวใจหนึ่งในการทำงานร่วมกัน องค์การไหน หน่วยงานไหนที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์การนั้น หน่วยงานนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2554) ในปัจจุบันนี้มีการแข่งขันในทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านธุรกิจการค้า เป็นต้น จึงทำให้ทุกองค์การหันมาสนใจในการทำงานเป็นทีมมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีประสิทธิผลต้องอาศัยองค์ประกอบหลาย ๆ ด้านให้สอดคล้องกัน เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกัน เกิดผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายและความพึงพอใจที่เกิดขึ้น โดยมีหลักเกณฑ์ 5 ระดับ

คือ 1) ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ 2) ให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน
3) ประสานความร่วมมือกับสมาชิกในทีม 4) สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม 5) นำทีม
ให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ เสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว คลีคลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญ
(โอภาส ทองยงค์, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานที่ดูแลสถานศึกษา
ของรัฐบาล โดยมีการกำหนดขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษาออกเป็นหลายกลุ่มงาน
ซึ่งสถานศึกษาได้แบ่งงานของแต่ละกลุ่มงานหลัก ออกเป็นงานย่อย ๆ อีกหลายงาน การทำงาน
เป็นทีมจึงจำเป็นมากสำหรับสถานศึกษา โดยแต่ละงานย่อยจะมีการแต่งตั้งหัวหน้ากลุ่มตาม โครงสร้าง
การบริหารของสถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีม
ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในปีการศึกษาที่ผ่านมา
พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของแต่ละสถานศึกษาที่ตั้งไว้ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น
การให้ความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหาร ครู รวมถึงบุคลากรทางการศึกษา ความรักในสถานศึกษา
จากสภาพปัจจุบันผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ส่วนหนึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้ผ่านการอบรมวิชาการบริหารหรือ
ไม่ได้สำเร็จการศึกษาด้านการบริหารโดยตรง ประกอบกับครูหรือบุคลากรภายในสถานศึกษา
จบการศึกษาใหม่ จึงทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งในการที่จะให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา
ขาดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันหรือภาวะผู้นำที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้สอน คือ ไม่เปิด
โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มุ่งเน้นให้ผลงานสำเร็จ
ตามเป้าหมายเพียงด้านเดียว พฤติกรรม ผู้บริหาร ไม่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจ กลัวการเปลี่ยนแปลง
เป็นต้น พฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17, 2558, หน้า 27)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา
การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
ว่ามีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด และจะมีความแตกต่างกันหรือไม่
เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ทั้งนี้ ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็น
แนวทางในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 17 อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

คำถามของการวิจัย

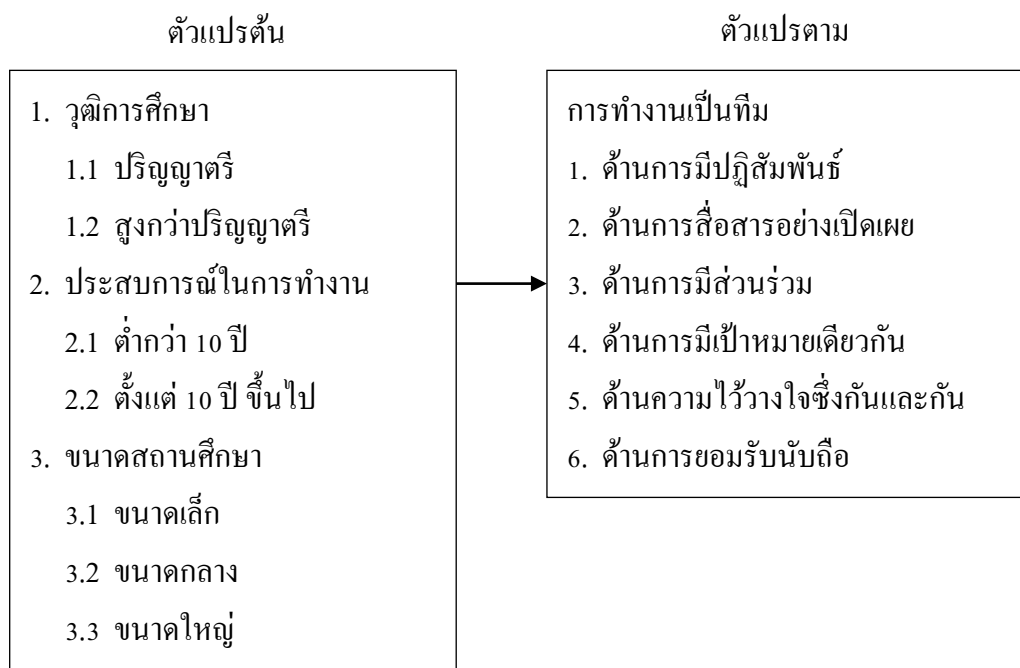
1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยอาศัยแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย Woodcock (1989, pp. 75-116) McGregor (1960) และ Likert (1961) ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยสังเคราะห์มาเป็นการทำงานเป็นทีม เพราะจากงานวิจัยที่พบองค์ประกอบเหล่านี้เป็นตัวแปรที่มีความถี่มากในการเลือก จึงได้เลือกมาศึกษาในองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเปรียบเทียบจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพ

2. ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยอาศัยแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านประกอบด้วย Woodcock (1989, pp. 75-116) McGregor (1960) และ Likert (1961) ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยสังเคราะห์มาเป็นการทำงานเป็นทีม ในองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,467 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ปีการศึกษา 2558 โดยกำหนดขนาดจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

3.1.1.1 ปริญญาตรี

3.1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.1.3 ขนาดสถานศึกษา

3.1.3.1 ขนาดเล็ก

3.1.3.2 ขนาดกลาง

3.1.3.3 ขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 6 ด้าน ได้แก่

3.2.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

3.2.2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

3.2.3 ด้านการมีส่วนร่วม

3.2.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

3.2.5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ก่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกเรียนการร่วมกัน ร่วมมือกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกเรียนการร่วมกัน สามัคคีกัน และร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จำแนกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

2.1 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึง ด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

2.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

2.4 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนด เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

2.5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

2.6 ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในการแตกต่างของกันและกัน ด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

3. วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาที่สำเร็จสูงสุดของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งออกเป็น

3.1 ปรินญาตรี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปรินญาตรี

3.2 สูงกว่าปรินญาตรี หมายถึง ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปรินญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน แบ่งออกเป็น

4.1 ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน นับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการจนถึงปัจจุบันต่ำกว่า 10 ปี

4.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาในการทำงาน นับตั้งแต่วันที่เข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการจนถึงปัจจุบันมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษา หมายถึง การจัดขนาดของสถานศึกษาตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

5.2 ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน

5.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 หมายถึง หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ ที่อยู่ในจังหวัดจันทบุรีและจังหวัดตราด เขต 17 คูแรรับผิดชอบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตจังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีขอบเขตที่จะเสนอตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการเรียนการสอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17
2. แนวคิด ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการเรียนการสอนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 (2558, หน้า 1-25) ตั้งอยู่ที่ ถนนท่าแฉลบ ตำบลตลาด อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี รหัสไปรษณีย์ 22000 โทรศัพท์ 0-3931-4402 เป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 โดยกำหนดให้มีพื้นที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดตราด มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 39 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนในจังหวัดจันทบุรี 23 โรงเรียน จังหวัดตราด 16 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 28,504 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,467 คน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยีและบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ขยายโอกาสทางการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน บนความเป็นไทย ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยี สู่ประชาคม

อาเซียน

3. ส่งเสริมความเป็นไทยและการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

ค่านิยม (Values)

“เป็นองค์กรคุณภาพบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่อาเซียน”

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนและมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนมีความเป็นไทยและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
4. การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ (Strategy)

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar)

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and ethics)

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถ จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher enhancement)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตาม หลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Good governance)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสานส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา
 5. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัด และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 8. ประสานส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทั้งเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
 9. ดำเนินการและประสานส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
 10. ประสานส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
 11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหน่วยงานภาครัฐเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
 12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ไม่ได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใด โดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2 ระดับ ดังนี้

1. การจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น
2. การจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

โดยมีภารกิจหลักในการสนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย ให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารการวิจัยพัฒนาและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กร หน่วยงาน เพื่อให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามหลักสูตร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองสู่สากล มีพื้นฐานในการประกอบวิชาชีพ และเตรียมความพร้อมในการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2558, หน้า 1-25)

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีมและทีมที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า ทีม โดยทั่วไปคงไม่ได้หมายถึง คนเพียงคนเดียว อาจหมายถึงกลุ่มคนหรือคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ทีม ไว้คล้ายกันดังนี้

สุริพร พึ่งพุทธรุณ (2550, หน้า 18) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งทีมยัง หมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย แต่กระนั้นก็ตามยังมีการเข้าใจกันว่า การที่คนกลุ่มหนึ่งทำงานอยู่ด้วยกันในสถานที่แห่งเดียวกันนั้นเป็นการทำงานในรูปแบบของทีม

ชัยเสถฐ์ พรหมศรี (2550, หน้า 139, 163) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มเล็ก ๆ ของคนที่มีลักษณะครบถ้วน ผู้ซึ่งทำงานด้วยกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ส่วนการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกของทีม โดยพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง เพื่อกระตุ้นความรู้สึกร่วมในการทำงานหรือสำนึกในการเป็นเจ้าของ ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

ไพโรจน์ บาลัน (2551, หน้า 18) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มคนที่ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน หรือกลุ่มคนที่ทำงานคล้ายคลึงกัน หรือกลุ่มคนที่ขึ้นตรงกับผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน

Robbins (2001, p. 258) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน ไม่ใช่เป็นผลสำเร็จของผู้ใดผู้หนึ่ง

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ผู้ซึ่งทำงานด้วยกันอย่างมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด และให้บรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน

ประเภทของทีมงานและทีมที่มีประสิทธิภาพ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 246-250) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมงานในองค์การอาจมีหลายประเภท ที่สำคัญสามารถแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. ทีมแก้ปัญหา หมายถึง ทีมที่มีการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน ต้องอาศัยทีมงานเข้ามาแก้ปัญหา สมาชิกในทีมงานมีการแก้ปัญหาร่วมกัน มีการถกเถียงกันเพื่อหาข้อยุติของการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และสามารถแก้ปัญหาได้ ทีมงานจะทราบว่า จะต้องแก้ปัญหาอย่างไร

2. ทีมงานระหว่างหน้าที่ คือ ทีมงานที่มาจากการรวมตัวของ สมาชิกที่มาจากแผนกงานหน้าที่ที่แตกต่างกันมาร่วมประสานงานระหว่างหน้าที่ที่แตกต่างกัน เพื่อวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร เช่น งานด้านการตลาด ด้านการเงิน ด้านการผลิต

3. ทีมงานควบคุมตนเอง คือ ทีมงานที่มีทักษะในการทำงานสูง ประสานกันได้ดี มีการควบคุมการทำงานของตัวเอง วางแผนการทำงานด้วยตัวเอง โดยอาศัยการบังคับบัญชา น้อยมาก สมาชิกใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองได้เป็นอย่างดี และมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมาเป็นพิเศษ

สุพานี สกฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 123) ได้กล่าวถึงทีมงานในองค์กร สามารถแบ่งตามหน้าที่การบริหารงานได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่

1. ทีมงานผู้บริหารระดับสูง ทีมงานระดับสูงนี้มีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบาย และพัฒนากลยุทธ์ขององค์กร เพราะองค์กรมีภารกิจที่กว้างจึงต้องการสมาชิกที่เป็นตัวแทนของทุกลักษณะในองค์กร บางครั้งทีมงานอาจมีสมาชิกชั่วคราวที่มาร่วมทำประโยชน์ให้กับ องค์กร โดยใช้ความรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญอย่างใดอย่างหนึ่ง ในเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งบทบาท ของทีมงานระดับสูงมี ดังนี้

1.1 พัฒนากลยุทธ์ ด้วยการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและกำหนดทิศทางทำงานของ องค์กร ประเมินการแข่งขันและระบุโอกาสของธุรกิจ จากข้อมูลสารสนเทศไม่ใช่จากความรู้สึกนึกคิด เพื่อการคาดคะเนว่าอนาคตจะเป็นอย่างไร และพิจารณาสิ่งที่เป็นไปได้

1.2 ทำความกระจ่างชัดในคำนิยาม กำหนดว่าองค์กรเป็นตัวแทนของอะไรสิ่ง ที่ ถูกต้องคืออะไร สิ่งที่ดีคืออะไร รักษาวัฒนธรรมสำนึกขององค์กร และกำหนดหลักการจูงใจ เบื้องต้นให้กับสมาชิกทีมงานให้เป็นรูปธรรม

1.3 การควบคุมการทำงาน การออกคำสั่งในการตัดสินใจที่สำคัญ นับเป็นหน้าที่ โดยตรงของทีมงานระดับสูง นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการออกคำสั่งและติดตามความก้าวหน้า เพื่อการวางแผนจัดหาทรัพยากรการบริหาร ตั้งแต่การออกแบบขององค์กรและเลือกพนักงาน และกำหนด ค่าตอบแทน ค่าจ้าง รางวัลและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

1.4 ทำหน้าที่เสมือนสัญลักษณ์ขององค์กร รักษาการติดต่อระดับสูงกับบุคคลหรือ องค์กรจากภายนอก เจรจาข้อตกลงที่สำคัญ และมีหลักประกันว่าองค์กรมีสภาพที่เหมาะสม และสร้างอิทธิพลต่อรัฐบาล และกำหนดนโยบายขององค์กร

2. ทีมงานบริหารระดับกลาง ลักษณะของทีมงานบริหารระดับกลางคือเป็นผู้จัดวาง จุดมุ่งหมายที่มีรายละเอียดการปฏิบัติงานมาก และทำหน้าที่ประสานงานและควบคุมการทำงาน ของสมาชิกในองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรหลักระดับหัวหน้างานฝ่ายต่าง ๆ ที่เป็นกลจักรสำคัญ

ในองค์กร จัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงาน สร้างกลยุทธ์การพัฒนาและการจัดการ วิเคราะห์ขอบเขตของหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับสมาชิกในทีม

3. ทีมงานระดับปฏิบัติ ได้แก่ ฝ่ายทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานบุคคล เหล่านี้อาจทำงานกับเครื่องจักรในโรงงาน หรืออาจจะเป็นฝ่ายขนย้ายรับส่ง สินค้า หรืออาจจะเป็น ผู้ให้บริการลูกค้าในร้าน กัดตาการ บนรถทัวร์ รถไฟ หรือบนเครื่องบิน บุคลากรเหล่านี้เป็น คนเปลี่ยน ปัจจัยป้อนเข้าผ่านกระบวนการให้เป็นผลผลิตสู่ลูกค้า จึงนับเป็นทีมงานที่มีความสำคัญ ยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

4. ทีมงานเชิงเทคนิค เป็นฝ่ายจัดตั้งมาตรฐานในองค์กร ซึ่งอาจเป็นมาตรฐานทำงาน เทคนิค มาตรฐานการผลิต หรือมาตรฐานการบริการ โดยเน้นเกณฑ์วิธีการที่เป็นรูปแบบเดียวกัน ทว่าทั้งองค์กรยังองค์กรมีขนาดใหญ่โตขึ้นมากเท่าใดความต้องการมาตรฐานยิ่งจำเป็นมากยิ่งขึ้น ทีมงาน เชิงเทคนิคจึงต้องตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

5. ทีมฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปกติทีมงานดังกล่าวนี้เกิดขึ้นภายนอก และการไหล ของงานตามปกติในองค์กร โดยหน้าที่ของทีมฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานจะให้การสนับสนุน ทำงานอ้อม ซึ่งนับเป็นกองกำลังบำรุงที่สำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จและส่งผลให้ การทำงาน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สรุปได้ว่า ประเภทของทีมงานและทีมที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดประเภทและ รูปแบบการทำงานเป็นทีมว่าควรจะเป็นแบบใดนั้น ควรจัดประเภทตามภารกิจของกลุ่มในองค์กร และวัตถุประสงค์เฉพาะในแต่ละเรื่อง

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและทีมที่มีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่างานทุกอย่างภายในองค์กร ล้วนแล้วแต่ต้องการความร่วมมือ ร่วมใจของทุก ๆ คน ไม่ใช่เพียงคนเดียว ดังนั้น การทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญ ต่อองค์กร ดังที่ได้มีผู้ทรงความรู้หลาย ๆ ท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551, หน้า 2-3) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงาน และทำงานเป็นทีม ผู้บริหารในทุกองค์กรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจาก การทำงานเป็นทีม จะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสาน สอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผล ต่อไปนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้น ย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย
 2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญา ความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น
 3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่าง โคดเดียวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกัน และมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทำงานสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์
 4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับและทุกองค์การหากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้วจะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ
 5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำให้ ได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่าการทำงานแบบต่างคนต่างทำ
 6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วยจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตน ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย
- สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 226-229) ได้กล่าวถึงลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีแนวทางการทำงานดังต่อไปนี้
1. มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายของทีมให้ชัดเจน ซึ่งสมาชิกทุกคนร่วมรับรู้อย่างทั่วถึง และเข้าใจตรงกันยอมรับกัน
 2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของทีมงานและสมาชิกให้ชัดเจน
 3. ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารถึงกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
 4. ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ คิดพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 5. ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์
 6. สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจในกัน หวังดี จริงใจต่อกัน ต่อหัวหน้าและต่อองค์การ
 7. ถ้ามีความขัดแย้งจะมีการแก้ไขอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงทุกฝ่ายและคำนึงถึงผลประโยชน์รวมขององค์การเป็นสำคัญ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานเป็นทีม เป็นการรวบรวมความสามารถ และทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกัน มาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ และนำความคิดที่สร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 224-227) ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นจะต้องมีเป้าหมายที่เข้าใจได้ง่าย เพื่อให้สามารถบรรลุและเชื่อถือได้ว่าเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ยิ่งมากไปกว่านั้นสิ่งที่สำคัญของการบรรลุเป้าหมายจะต้องมีการกระตุ้นแต่ละบุคคลที่มีความผูกพันของสมาชิกในทีมงาน ให้สามารถใช้ความรู้ของสมาชิกในทีมงานในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานได้

2. ทักษะที่เกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพของทีมงานขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล พวกเขาต้องมีทักษะที่จำเป็นและก็ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่ต้องมีการทำงานที่ดีด้วย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้ ท้ายที่สุดนี้ถ้าเรามองเข้าไปให้ชัดเจนเห็นถึงรายละเอียดแล้ว เราจะพบได้ว่าทุก ๆ คน ก็จะมีทักษะของตัวเองในการทำงานที่ได้อยู่แล้วในทีมงาน ทั้งด้านเทคนิคและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. ความเชื่อใจระหว่างกัน ประสิทธิภาพของทีมงานจะขึ้นอยู่กับความเชื่อใจของสมาชิกในแต่ละคนที่จะสามารถสร้างทีมงานและดูแลรักษาทีมงาน ซึ่งความเชื่อใจระหว่างกันนี้ยังขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของผู้จัดการที่จะบริหารจัดการให้มีความเชื่อใจระหว่างกันของสมาชิกในทีมงาน มีข้อเสนอแนะที่ผู้จัดการทีมงานควรให้คำแนะนำ 6 ประการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 การสื่อสาร สมาชิกในทีมงานต้องได้รับการอธิบายถึงด้านนโยบายและการตัดสินใจ เพื่อให้การรับรู้ถึงปัญหาและข้อจำกัดร่วมกัน

3.2 การสนับสนุน การส่งเสริมและการกระตุ้นเพื่อให้ทีมงานเกิดความคิดร่วมกัน

3.3 การให้เกียรติทุก ๆ คนในทีมงานจะได้รับการยอมรับและมีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.4 ความเสมอภาคทุก ๆ คนในทีมงานจะมีสิทธิเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม

3.5 การคาดการณ์ทุก ๆ คนในทีมงานจะมีการคาดหมายว่าจะได้รับแต่สิ่งที่ดี และได้รับการพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม

3.6 มีโอกาสแสดงความสามารถทุก ๆ คนในทีมงานจะได้รับการพัฒนาและยอมรับถึงการเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานในการแสดงให้เห็นถึงเทคนิค และความสามารถในด้านวิชาชีพ และด้านธุรกิจ

4. ความผูกพัน ความผูกพันของสมาชิก จะมีผลอย่างมากเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมงาน พวกเขาจะทำอะไรก็ตามที่จะช่วยให้ทีมงานเกิดความสำเร็จ ได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามัคคีกัน และความผูกพันกันในทีมงานเป็นสำคัญ

5. การสื่อสารที่ดีจะมีประสิทธิผลได้เป็นอย่างมาก เพราะว่าข่าวสารจะเป็นตัวบ่งบอกถึงทิศทางที่ถูกต้องมีความชัดเจนเข้าใจง่าย สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดว่าข่าวสารนั้นควรได้รับการบอกต่อหรือไม่ การสื่อสารที่ดีจะมีผลต่อการบริหารงานของผู้จัดการและข้อมูลป้อนกลับ จะช่วยให้ทีมงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเหมือน ๆ กัน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานสามารถมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูง และมีความรู้สึกและมีความคิดร่วมกันในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีการสื่อสารที่ดีในทีมงาน

6. ทักษะในการเจรจา เมื่องานได้ถูกออกแบบไว้สำหรับแต่ละคนแล้ว พวกเขาก็จะมีหน้าที่ไปตามบทบาทและวิธีการดำเนินงานของแต่ละองค์การ แบบฟอร์มที่เป็นทางการจะมีการกำหนดหรือระบุถึงบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน ประสิทธิภาพของทีมงานจะขึ้นอยู่กับความยืดหยุ่น และการปรับเปลี่ยนทักษะในกระบวนการเจรจาต่อรองปัญหาและความสัมพันธ์ จะถูกเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละทีมงาน และสมาชิกในทีมงานซึ่งจำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะในการเจรจาต่อรองเพื่อประนีประนอมและประสานกัน ในความต้องการของทีมงานและสมาชิกที่มีความต้องการที่แตกต่างกัน ให้สามารถร่วมกันทำงานเพื่อเป้าหมายของทีมงานได้

7. ผู้นำที่เหมาะสม ประสิทธิภาพของผู้นำนั้นต้องสามารถที่จะกระตุ้นทีมงานให้สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี โดยให้มีกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหรือสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และเขาจะต้องเพิ่มความมั่นใจให้สมาชิกในทีมงาน และทำให้สมาชิกในทีมงานมีความเชื่อถือได้ในศักยภาพของพวกเขาที่มีต่อทีมงาน สิ่งที่สำคัญก็คือผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่สั่งการเก่ง ไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ควบคุมคนเก่ง การเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานจะขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำที่จะกำกับและให้การช่วยเหลือ ผู้นำจะต้องช่วยชี้แนะสนับสนุนให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง เช่น จัดให้มีการสร้างวัฒนธรรมของทีมงานในการร่วมมือร่วมใจกันในงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของทีมงาน

8. การสนับสนุนจากภายในและภายนอก เงื่อนไขสุดท้ายมีความจำเป็นมากสำหรับความมีประสิทธิภาพของทีมงาน ก็คือ บรรยากาศของสิ่งแวดล้อมรอบข้างทีมงานจะต้องจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานของทีมงาน รวมทั้งจัดให้มีการฝึกฝนที่เหมาะสมแก่สมาชิกในทีมงาน และจัดให้มีการวัดผลงานที่มีความชัดเจน เพราะว่าประสิทธิผลของทีมงานสามารถที่จะประเมินผลทั้งหมดได้จากสิ่งแวดล้อมรอบข้าง เช่น ดูได้จากผลกระทบที่มีต่อรางวัลหรือโอกาสความก้าวหน้าที่จะสนับสนุนทรัพยากรบุคคล โครงสร้างพื้นฐานขององค์การที่มีส่วนช่วยสนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานมีพฤติกรรมในการทำงานนำไปสู่คุณภาพของทีมงานได้ และผู้จัดการก็ควรช่วยให้ทีมงานได้ในสิ่งที่ทีมงานต้องการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 161-162) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่ดีว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ความไว้วางใจกันของสมาชิก
2. ความเข้าใจและเห็นใจของสมาชิก
3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน
4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน
6. ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน
7. สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน
8. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

McGregor (1960) และ Likert (1961) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะพอที่จะสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ
2. มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง
3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
4. สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน กลุ่มจะใช้เหตุและผลในการยุติปัญหาและจะร่วมกันแก้ปัญหา
6. มีการตัดสินใจโดยความเห็นพ้องต้องกัน
7. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา
8. สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
9. มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจน สมาชิกยอมรับภารกิจต่าง ๆ อย่างเต็มใจ
10. หัวหน้าไม่ใช่อำนาจครอบงำ
11. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

Woodcock (1989, pp. 75-116) ซึ่งมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องการศึกษา

11 ด้าน คือ

1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
2. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล
3. การติดต่อสื่อสารที่ดี
4. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง
5. การพัฒนาตนเอง
6. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
7. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
8. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
9. การสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน
10. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
11. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน

Argyris (1964, pp. 139-140) มีความเชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงาน ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกต่าง ๆ
2. สมาชิกมีความไว้วางใจต่อกัน
3. มีวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิม
4. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงใจในการแสดงความคิด ความรู้สึก
5. สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย
6. สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ ๆ
7. สมาชิกมีความเป็นเอกัตบุคคล
8. สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็น
9. สมาชิกมีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน
10. สมาชิกมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

Larson and Lafasto (1989) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ทีมงานที่มีความเป็นเลิศ ควรมีลักษณะ

8 ประการ สามารถที่จะสรุปได้ดังนี้

1. มีเป้าหมายและความชัดเจน
2. มีโครงสร้างงานที่มุ่งผลชัดเจน

3. มีสมาชิกทีมงานที่มีความสามารถ
4. มีความผูกพันในงานอย่างมีเอกภาพ
5. มีบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกัน
6. มีมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ
7. มีการสนับสนุนและการยอมรับจากภายนอกทีมงาน
8. มีผู้นำที่ยืดหลักการ

Parker (1990, pp. 16-19) ได้กล่าวถึงความสามารถในการทำงานร่วมกันเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องรู้และเข้าใจถึงลักษณะของการทำงานที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงานของ Parker ซึ่งมีคุณลักษณะ 12 ประการ ของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ สมาชิกของทีมงานจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน ดังนี้ สนับสนุนให้สมาชิกของทีมงานกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน รวมไปถึงการกำหนดพันธกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ โดยจะต้องทำงานทบทวนวิสัยทัศน์นั้นเป็นระยะ ๆ จัดทำตารางกิจกรรมและภารกิจหลัก เพื่อเป็นกรอบในการทำงาน มั่นใจว่าสมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง จูงใจและผลักดันให้ทีมงานปฏิบัติงานที่มุ่งมั่น ไปสู่วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย ทำงานการบรรยากาศอบอุ่น สบาย เป็นกันเอง ไม่มีที่ท่าว่าจะเบื่อหน่ายการทำงาน เมื่อถึงเวลาประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้น สมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานได้ เช่น การเตรียมสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงาน โดยไม่ต้องร้องขอแสดงความยินดีด้วยความเต็มใจจริงใจ เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จ แนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกัน และมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ใช้อารมณ์ขัน เพื่อช่วยลดความเครียด เวลาบรรยากาศดีเครียด

3. การมีส่วนร่วม สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาท ในการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทำงานด้วยวาจา หรือทำงาน เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุม ด้านอุปกรณ์ ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังนี้ จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น

แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กล่าวพูดและกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของคนอื่นอย่างตั้งใจ คิดพิจารณาไตร่ตรองถึงสิ่งที่ได้รับฟังและสงวนท่าทีที่จะวิพากษ์วิจารณ์ในการนี้ สมาชิกของทีมงานสามารถส่งเสริมการรับฟังซึ่งกันและกันได้ สรุปได้ดังนี้ สงวนคำวิพากษ์วิจารณ์และความคิดเห็นต่าง ๆ ไว้ก่อน จนกว่าจะมีการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดแล้ว เต็มใจรับรู้ข้อมูลและความคิดเห็นต่าง ๆ แม้อาจจะไม่สอดคล้องกับภารกิจและพันธกิจของทีมงาน อธิบายความหมายหรือแปลความหมายเรื่องที่รับฟังให้สมาชิกของทีมงานเข้าใจ สรุปและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกทีมงาน

5. ความไม่เห็นด้วยในการทำงาน ในการทำงานร่วมกันสมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างกันเหล่านี้ ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมงานได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่างและแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ทุกคนคิดตรงกันว่าโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน จะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด โดยสมาชิกทีมงานสามารถสร้างบรรยากาศของการแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้โดยวิธีต่อไปนี้ ใช้วิธีการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีระบบ สมาชิกมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น ใช้อารมณ์ขันแทรกแซงการแสดงปฏิกิริยาที่เป็นศัตรู ยอมรับท่าทีที่สงบ ถ้าความคิดเห็นที่นำเสนอไม่ได้รับการยอมรับจากทีมงาน

6. ความเห็นพ้องกัน เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และความมีเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามปฏิบัติตามมติของทีมงาน ความเห็นพ้องจะทำให้ง่ายขึ้นถ้าสมาชิกทีมงาน มีลักษณะ ดังนี้ รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ ไม่สนับสนุนการใช้เสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนเสียง สรุปและทดสอบการตัดสินใจของกลุ่มเป็นระยะ ๆ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องกันของทีมงานถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

7. การสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผย โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิก ผู้ต้องการความช่วยเหลือ รับรู้ความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิก และตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทำงานต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้น เมื่อสมาชิกปฏิบัติดังนี้ ผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็นมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค มีการอภิปรายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

9. ภาวะผู้นำร่วม ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทำงานทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้าน จะช่วยให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้ โดยปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์ ให้เกียรติและยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ควรประกอบด้วย สมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถ หรือมีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการ

เป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการ โดยแบบที่เป็นการทำงานหรือไม่เป็นการทำงานก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางการปรับปรุง หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน วิธีการที่ใช้กันทั่ว ๆ ไป คือ ให้สมาชิกกรอกแบบฟอร์มให้สมบูรณ์ อภิปรายเกี่ยวกับแต่ละหัวข้อให้ชัดเจน แสวงหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นทีมต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีบรรยากาศการทำงานที่ไม่มีพิธีรีตอง สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การแสดงความไม่เห็นด้วยในการทำงานบวก ความเห็นพ้องต้องกัน มีการสื่อสารที่เปิดเผย สมาชิกแสดงบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน มีภาวะผู้นำร่วม มีความสัมพันธ์กับภายนอก มีรูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และมีการประเมินผลตนเอง สิ่งเหล่านี้จะสามารถทำให้การทำงานของทีมประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงได้นำลักษณะการทำงานเป็นทีมของ Parker มาใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยได้สังเคราะห์ จำแนก และสรุปมาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 ตามแนวคิด ดังกล่าวได้ 5 ลักษณะ ซึ่งจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 5 ด้าน (เปรมฤดี บุญยืน, 2558, หน้า 32) ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน โดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายในการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ เป็นลักษณะของการทำงานที่มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบและได้ปฏิบัติงาน ที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายามทำงานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเหมาะสมไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงาน และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเองได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น อภิปรายปัญหาหารือระหว่างกันด้วยความจริงใจ เต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี หมุนเวียนสลับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์ สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน กล่าวพูดและกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกัน เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินงาน ใช้หลักการ โดยกลุ่มกระบวนการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์ รับฟังเหตุผลและแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจ มีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน ทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงาน

ธีระเดช รุ่งมงคล (2556, หน้า 43) ผลงานของนักจิตวิทยาสังคมชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ทีมงาน ซึ่งหมายถึง ทีมที่ทำงานอย่างเป็นทางการและทีมที่ทำงานอย่างไม่เป็นทางการ ได้เพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น ได้แก่

1. ขนาดของทีมงาน มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อทีมงานมีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมี “พลัง” ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมงานเป็นดัชนีวัดประสิทธิผลของทีมได้ ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำสมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารหรือผู้นำที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีม โดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดจากกลุ่มที่ทำงานไม่เป็นประกอบด้วย เช่น ถ้าผู้นำทีมพิจารณาแล้วว่าควรลดขนาดของทีมงานที่มีอยู่เดิม เพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานก่อนตัดสินใจให้ใครออกจากทีม นั้น ผู้นำจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ และตระหนักถึงความคงอยู่ของทีมที่ไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ในทีมที่เป็นทางการ ถ้าผู้บริหารเลือกจะลดขนาดของทีมงาน โดยย้ายผู้นำที่ทำงานไม่เป็นของกลุ่มออกไป ผลที่ตามมาจะปรากฏว่าประสิทธิผลการทำงานจะเพิ่มขึ้นจากเดิมอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะมีข้อเสียมากกว่าข้อดี กล่าวคือ จะพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเดิมในขณะที่มีจำนวนสมาชิกเท่าเดิม โดยมีหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการรวมอยู่ด้วยจะสูงกว่าผลการทำงานเมื่อลดขนาดของทีมลง โดยการย้ายหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการออกไป

2. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน เป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมงาน คือ ระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ซึ่งเป็นแรงดึงดูดใจให้สมาชิกมีความปรารถนาจะธำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของทีมงานต้องให้กลุ่มคงอยู่ มีพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจ

ของสมาชิกในกลุ่ม เป็นความเหนียวแน่นของทีมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และต่อระดับปฏิบัติการของ ทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์กร หรือหน่วยงานอื่น トラบใดที่สมาชิกรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ใจ ให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ตราบนั้นทีมก็ยังมีความเป็นปึกแผ่น แต่ถ้าทีมไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกต่อไป ได้ สมาชิกก็จะไม่คำนึงถึงมิตรภาพ และความนับถือซึ่งมีต่อกันก็จะค่อย ๆ จืดจางลงไป ในที่สุด ผลการวิจัยของนักจิตวิทยา พบว่า ทีมที่มีความเป็นปึกแผ่นภายในทีมที่สูงก็จะมีประสิทธิภาพ ในการทำงานที่สูงด้วย และมีแนวโน้มจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ค่อยมี ความเป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ ภายใต้งื่อนไขที่ว่าทีมงานต้องรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ ข้อมูลยังชี้ให้เห็นว่าทีมงานใดที่สมาชิกมีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกัน ก็จะมีแนวโน้ม ที่จะผลิตผลงาน ได้สูงกว่าทีมงานที่สมาชิกทีมแสดงความรู้สึกในการทำงานด้านลบต่อกัน คชัน ที่แสดงถึงความเป็นปึกแผ่น ในระดับสูงของทีมงาน ได้แก่ สมาชิกยอมรับข้อตกลงเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงานที่ทำงาน การสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก ทีมปรากฏเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน สภาพทำงานสังคม และภูมิหลังสมาชิกทีมมีลักษณะ คล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ สมาชิกทีมได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีส่วน ในการกำหนดมาตรฐานของทีมงาน ขนาดของทีมงานมีขนาดเหมาะสมไม่ใหญ่เกินไปจนปิดบัง ความสนใจส่วนบุคคล โดยทั่วไปขนาดของทีมงานที่ไม่เป็นทางการจะมีสมาชิกจำนวนระหว่าง 4-7 คน สมาชิกทีมเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมต้องการผลประโยชน์ร่วมกันและ พึงพิทักษ์ผลประโยชน์ของทีมงาน ทีมงานประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมาย และรักษา คุณค่าที่สำคัญของทีมงานไว้

เนื่องจากความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน การมีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของทีมงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรช่วยให้ทีมงานพัฒนาความเป็นปึกแผ่นให้เกิดขึ้น โดยออกแบบ โครงสร้างการทำงาน ที่เอื้อต่อการพัฒนาทีมงาน และจัดอุปสรรคภายในทีมงานที่จะทำลายบรรยากาศการดำเนินการ องค์กรประกอบหลัก ๆ ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างและทำลายความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน

อย่างไรก็ตาม ถ้าฝ่ายบริหาร พบว่า ทีมงานที่ไม่เป็นทางการมีพฤติกรรมที่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงานแล้วและก็ควรจะใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสม เพื่อลดความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ที่ไม่เป็นทางการลง ขณะเดียวกันต้องยอมรับว่าอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับ ผู้นำทีมงานที่ไม่เป็นทางการได้ โดยสรุปจะพบว่า ยิ่งความเป็นปึกแผ่นของทีมงานที่มีเป้าหมาย ในการทำงานด้านลบมีเพิ่มขึ้นเท่าใด ยิ่งทำให้โอกาสที่เป้าหมายในทำงานด้านลบของทีมงาน ดังกล่าวส่งผลกระทบต่อทีมงานปฏิบัติต่อทีมงานหลักเพิ่มมากขึ้นด้วยเท่านั้น

สถานภาพของสมาชิกทีมงาน

สถานภาพของสมาชิกทีมงาน หมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกในทีมงานเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยทั่วไปสถานภาพของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะ ทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีมและคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ตัวกำหนดสถานภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งรวมถึงจำนวนเงินเดือน สมาชิกได้รับอีกด้วย ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ และเพศ สมาชิกทีมที่มีสถานภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีที่จอดรถสำรองไว้ที่ด้านหน้าของสำนักงานใหญ่ ในขณะที่พนักงานทั่วไปจะต้องหาที่จอดรถเอง นอกจากนี้ ยังเห็นความแตกต่างจากโต๊ะทำงาน การจัดสำนักงาน การตกแต่งประดับประดาสถานที่ทำงานอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นสัญลักษณ์ของสถานภาพจะสะท้อนให้เห็นระดับความสำคัญของบุคคลที่องค์กรให้การยกย่ององค์ประกอบพื้นฐานทั้ง 4 ประการข้างต้น ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานทั้งสิ้น ฉะนั้น ในการสร้างทีมงานที่แข็งแกร่ง ควรจะได้มีการศึกษาถึงผลกระทบขององค์ประกอบพื้นฐานประกอบกันด้วย

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน คือ การสร้างความรู้สึกเป็นเอกลักษณะของกลุ่ม การได้รับการสนับสนุนจากสังคม และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Mayo, 1954, p. 57)

หลักในการทำงานเป็นทีมนั้นต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้ ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเป็นสมาชิกของทีมงาน บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน บุคคลในกลุ่มมีความเพลิดเพลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหา ร่วมกัน (สุรนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 61-62)

องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

ลักพงษ์ โกษาแสง (2553, หน้า 49) ได้กล่าวถึงทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ขนาดของกลุ่ม คือ ขนาดของกลุ่มที่มีผลต่อความสามัคคีภายในกลุ่ม ทั้งนี้สืบเนื่องจากความยากลำบาก ความสับสนจากการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ที่อาจล้มเหลวได้ กลุ่มที่มีขนาดพอดีจะมีสมาชิกประมาณ 7-8 คน กลุ่มงานขนาดใหญ่จะมีสมาชิกประมาณ 11-15 คน ข้อที่น่าสังเกตก็คือ ถ้ามีสมาชิก 3 คน ขึ้นไป จะเริ่มต้นมี “คนวงใน” และ “คนวงนอก” เกิดขึ้น

2. การแข่งขันภายในกลุ่มและระหว่างกลุ่ม คือ ถ้าภายในกลุ่มมีการแข่งขันกันเองย่อมมีผลต่อความสามัคคีในลักษณะคล้ายความเป็นหนึ่งเดียวลงได้ แต่ถ้าเป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกลมเกลียวกันได้
 3. สถานภาพของกลุ่มและของบุคคลในกลุ่ม คือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลยินดีเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เพื่อแสวงหาความเจริญเติบโตความก้าวหน้า อันหมายถึง การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียง จากการมีสถานภาพหรือตำแหน่งนั่นเอง
 4. การมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายตรงกัน คือ การรวมตัวไม่ว่าจะมีขนาดกลุ่มมากน้อยเพียงใด ถ้าสมาชิกรับรู้หรือเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน คาดหมายที่จะร่วมแรงร่วมใจให้ถึงเป้าหมายยอมทำให้องค์การนั้นหรือกลุ่มนั้นรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว
 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงาน ได้ทำงานในบรรยากาศเป็นมิตรไมตรีต่อกัน สะดวกสบาย มีแสง เสียงที่เหมาะสมไม่แข่งขันกันสูงนักร่วมมือร่วมใจ ได้มีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน
 6. ความใกล้ชิดกัน คือ การทำงานอย่างใกล้ชิด เปิดเผย ใ้วางใจกันจะมีผลนำไปสู่การเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน สามารถสนับสนุนแก่กันเกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
 7. ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันอย่างมั่นคง คือ การติดต่อกันในลักษณะการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อกัน ใ้วื่นื่อเชื่อใจกันได้ รู้เขารู้เรา มีการสื่อสารแบบการทำงานและหมั่นการตอกย้ำความเข้าใจกันอยู่เสมอ
 8. สมาชิกของโครงสร้างภายในกลุ่ม คือ วย ค่านิยม ความเชื่อพื้นฐานความรู้ ฐานะทำงานเศรษฐกิจและสังคม ตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่มีผลให้เกิดความแตกแยกหรือเป็นหนึ่งเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรทั้งสิ้น
 9. ภาวะผู้นำ คือ ในกลุ่มจะต้องมีผู้นำ ผู้นำจะมีแบบแผนในการบริหาร และมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน การปฏิบัติต่อสมาชิกในกลุ่มย่อมก็แตกต่างกันไปสมาชิกในกลุ่มย่อมจะมีการรับรู้แตกต่างตามไปด้วย
 10. แรงกดดันจากภายนอก คือ การเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น คู่แข่งระดมการส่งเสริมการขาย มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้มีการผลิตบริการสินค้าประเภทเดียวกันมากขึ้น ภาวะด้านการครองชีพก่อให้เกิดการซื้อขาย ตัวสมาชิก ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่ต้องศึกษา เพราะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของสมาชิกในองค์กรทั้งสิ้น
- กรกนก ทิพรส (2551, หน้า 204) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมใ้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ดีที่สุด วิธีการทำงานเป็นทีมนั้นมี

หลายประเภท เช่น การทำงานเป็นทีมในองค์การภาครัฐบาล ภาคเอกชน การเมือง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานต่าง ๆ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการทำงาน คือ สมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอย่างเพียงพอ สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ และลักษณะงานนั้น ๆ ต้องมีส่วนส่งเสริมด้าน บูรณาการทำงานสังคมและผู้ปฏิบัติงานด้วย ลักษณะการทำงานจะต้องตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างเพียงพอมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และลักษณะงานนั้น ๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานได้เข้ามามีบทบาทร่วมในการแก้ปัญหาและระบบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคลและองค์การไปพร้อม ๆ กัน ความพอใจเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคล หากทุกคนพอใจที่จะทำงาน ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานแล้ว เขาจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ หน่วยงาน ตลอดจนทีมงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งความพอใจที่สำคัญคือ ความพอใจที่เกิดจากความรู้สึกที่ตนเองมั่นคงเป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงานได้รับความรักและความไว้วางใจจากองค์การและสมาชิกในทีมงาน ความรู้สึกที่ดีเช่นนี้จะมีส่วนช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอย่างดี

2. สมาชิกเกิดความเชื่อถือและไว้วางใจกัน คือ สมาชิกในทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถ และความซื่อสัตย์ของสมาชิกด้วยกัน ซึ่งกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในทีมงาน ได้แก่ การมีการติดต่อสื่อสารที่กระชับระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การแจ้งข่าวสารต่าง ๆ การแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน มีการแสดงการยอมรับนับถือกันระหว่างสมาชิก ให้เกียรติ ยกย่องสมาชิกในทีมงาน แบ่งงานกันทำ และรับฟังซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรม ในการได้รับรางวัลจากการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่หลอกลวงเพื่อทำให้พอใจ มีจริยธรรมคุณธรรมของผู้บริหารที่มีต่อพนักงาน มีการแสดงความสามารถออกมา เช่น สมาชิกสามารถแก้ไขปัญหาได้ สมาชิกสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ สมาชิกในทีมต่างก็มีความมั่นใจว่า สมาชิกในทีมแต่ละคนสามารถทำงานได้สำเร็จและควรมีการสอนเทคนิคที่สำคัญให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น

3. การสื่อสารที่ดี คือ กระบวนการที่พยายามจะส่งข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดไปยังบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน อันก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกันการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องให้ความสำคัญในการควบคุม และประสานงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการทำงานที่ต้องการร่วมกันด้วยการสื่อสารที่มีลักษณะที่เข้าใจได้ง่าย ไม่ซับซ้อนคลุมเครือ

การติดต่อสื่อสารในองค์กรมีความสำคัญ ในกระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและระหว่างพนักงานด้วยกัน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อเพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น การสื่อสารที่ดีต้องใช้ทักษะและความสามารถในการสื่อโดยการเรียนรู้ว่าจะสื่ออย่างไร โดยวิธีไหน ที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี เทคนิคการสื่อสารแบบใหม่จะช่วยให้สมาชิกในทีม สื่อสารระหว่างกันที่ดีขึ้น ผลสะท้อนกลับของการสื่อสารเป็นสิ่งที่ทำให้แน่ใจได้ว่าการสื่อสารประสบความสำเร็จ มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน เข้าใจในสิ่งเดียวกัน การสำรวจผลสะท้อนกลับ อาจทำได้โดยการถามปัญหาที่ได้สื่อสารไปเพื่อคว่าผู้รับข่าวสารสามารถตอบคำถามได้ นอกจากนี้ ยังสามารถสังเกตได้จากอากัปกริยาของผู้รับข่าวสารว่าแสดงความรู้สึกออกมาอย่างไรซึ่งความสำเร็จของการสื่อสาร ได้แก่

3.1 ความเข้าใจในเรื่องที่ต้องการสื่อ มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าว่าต้องการสื่อสารเรื่องอะไร การวางแผนที่ดีจะทำให้ผู้ได้รับข่าวสารมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ส่งข่าวสาร

3.2 การพิจารณาวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการสื่อสารแต่ละครั้งว่า การสื่อสารแต่ละครั้งเพื่อให้เกิดผลอย่างไร ต้องการให้บรรลุผลอะไร

3.3 การสื่อสารทุกครั้งควรคำนึงถึงกาลเทศะ ความเหมาะสมของเวลา บรรยากาศ สภาพแวดล้อมของการสื่อสารมีความเหมาะสมที่จะสื่อสาร ทำให้เกิดความเข้าใจและมีความน่าสนใจ

3.4 การวางแผนการสื่อสารได้อย่างเหมาะสม เช่น มีการเขียนข้อความที่จะสื่อเตรียมไว้ก่อน มีการวางแผนหัวข้อของการสื่อสารก่อนหลังตามลำดับเพื่อให้เข้าใจง่าย

3.5 การรับรู้ความรู้สึกของผู้รับสารว่ามีความเข้าใจในสื่อที่ได้รับข่าวสารหรือไม่มีข้อสงสัยที่ต้องการคำอธิบายเพิ่มเติมหรือไม่

3.6 การติดตามผลการสื่อสารมีความเข้าใจเพียงใดและกระทำตามที่ต้องการหรือไม่

3.7 การสื่อสารบางอย่างไม่สามารถทำได้ในขณะนั้น อาจต้องรอจังหวะที่เหมาะสม

3.8 การกระทำสอดคล้องกับที่ได้สื่อสารข้อความไว้ หมายถึง การสื่อสาร อย่งไรก็ปฏิบัติตามที่ได้พูดไว้ แน่ใจว่าการสื่อสารครั้งนั้นสร้างความเข้าใจที่ดีได้ แม้ในสถานการณ์ที่เกิดความตึงเครียดก็สามารถสื่อสารให้เกิดบรรยากาศที่ดี การฟังก็เป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของการสื่อสาร คือ การรับฟังอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อให้เข้าใจความรู้สึกและการแสดงออกของอีกฝ่ายหนึ่ง

4. การทำให้ความขัดแย้งลดน้อยลง คือ การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากความคิดเห็นไม่ตรงกันของสมาชิกในทีมให้ลดลง เหลือไว้ซึ่งระดับความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ การขัดแย้งในองค์กรเกิดขึ้นได้เสมอในการทำงาน ความเครียดและความวิตกกังวลก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้

เกิดความขัดแย้งได้ การทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้จากการที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ตกลงกันไม่ได้ ผู้นำในทีมงาน จึงเป็นผู้มีบทบาทในการแก้ไขความขัดแย้งในการทำงานให้ดีขึ้น หรือทำงานสร้างสรรค์มากกว่า การทำงานมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารในการบริหารความขัดแย้งซึ่งสามารถทำได้ดังนี้

4.1 การหลีกเลี่ยง หมายถึง การแก้ไขความขัดแย้งโดยการไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับปัญหา ทำเสมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้น การแก้ไขความขัดแย้งด้วยวิธีนี้ ทำให้ล้มเหลวในการแก้ปัญหา ทำให้ปัญหายังมีอยู่ไม่ได้รับการแก้ไข

4.2 การยอมให้ หมายถึง การร่วมมือกันอย่างละครึ่งทำงานของกลุ่มหลายกลุ่ม ในการพยายามให้ผลประโยชน์ลงตัว โดยฝ่ายหนึ่งยอมลดผลประโยชน์ของตน

4.3 การประนีประนอม หมายถึง การแก้ไขปัญหาโดยคู่กรณีทั้งสองไม่ต้องมีความร่วมมือและไม่ต้องมีการรักษาผลประโยชน์ แต่เป็นการทำความตกลงกันในผลลัพธ์ที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายพอใจสูงสุด แต่ไม่ใช่ผลที่ได้รับประโยชน์สูงสุด ไม่มีฝ่ายใดได้ประโยชน์สูงสุด

4.4 การแข่งขัน หมายถึง การแข่งขันกันสูงระหว่าง ทั้งสองฝ่ายมีความขัดแย้งสูง ที่เน้นที่ความต้องการ ของแต่ละฝ่ายมีมากและต่างฝ่ายก็ต่างไม่พอใจซึ่งกันและกัน

4.5 การร่วมมือกัน หมายถึง การที่ทั้งสองฝ่ายร่วมมือกันและรักษาผลประโยชน์ร่วมกัน โดยมีเป้าหมาย คือ ความพอใจสูงสุดของทั้งสองฝ่ายการแก้ไขความขัดแย้งมีแนวคิดที่ต่างกัน ในเวลาที่ต่างกัน เช่น ในเวลาที่มีการแข่งขันหรือการบังคับจะเป็นการดี ถ้ามีการจูงใจในการทำงานบวก หรือเมื่อต้องการลดค่าใช้จ่ายหรือเกี่ยวกับการแข่งขันทรัพยากรที่มีน้อย ทั้งสองฝ่ายจะต้องแข่งขันกัน ส่วนการประนีประนอมจะเป็นประโยชน์เมื่อบุคคลถูกกดดันด้านเวลา เมื่อไม่สามารถร่วมมือกันได้ และถ้าหากเขาได้พิจารณาแล้วว่าไม่สูญเสียมากหรือหลีกเลี่ยงก็จะเหมาะสม ในกรณีปัญหานั้น เป็นปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ แต่การแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่สำคัญ ๆ เมื่อทั้งสองฝ่ายมีเหตุมีผล มีการคิดริเริ่มในการแก้ปัญหา เทคนิคสำคัญในการแก้ปัญหาอีกอย่างหนึ่งเรียกว่า การคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กร หมายถึง เป้าหมายระดับสูงขององค์กรทำให้ทีมงานต้องพยายามอดทน เพื่อความสำเร็จขององค์กร และคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรมากกว่าความพอใจส่วนตัว การร่วมมือกันในการทำงานเป็นการทำให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจที่อยู่บนแนวคิด และผลประโยชน์ของกลุ่มต่าง ๆ ในการทำงานร่วมกัน

5. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การที่สมาชิกในทีมสามารถ ค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกันแก้ปัญหา นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยทั่วไปสิ่ง ที่ทำให้มนุษย์มีความทุกข์ความกังวลใจ คือ ปัญหาและอุปสรรค โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาอุปสรรค ที่เกิดจากการทำงานในองค์กรและของทีมงานทุกคนล้วนเคยผ่านปัญหามาแล้วทั้งนั้น การแก้ไข

ปัญหาต่าง ๆ ย่อมมีวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลและแนวทางการในการหลีกเลี่ยงปัญหาอุปสรรค จึงต้องมีการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหลักการวิเคราะห์องค์ประกอบพื้นฐานที่เกี่ยวกับปัญหา มีดังนี้

5.1 การกำหนดหัวข้อปัญหาควรกำหนดให้ชัดเจนว่าปัญหาแท้จริงของหน่วยงานคืออะไร ใช้การวิเคราะห์และวิจารณ์ในการค้นหาปัญหา หากพบมากกว่าหนึ่งปัญหาจะต้องนำมาเปรียบเทียบดูความสำคัญ และความเป็นไปได้ในการแก้ไข และกำหนดขอบเขตของปัญหาไม่ให้กว้างเกินไป

5.2 การกำหนดสภาพปัญหา การระบุระยะเวลา ระบุข้อเท็จจริง ระบุข้อมูลที่วัดได้ สภาพของปัญหา อาจแบ่งเป็น 3 ช่วง คือ อดีต ปัจจุบัน อนาคต

5.3 การกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับปัญหา

5.4 การวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาโดยการวิเคราะห์ถึงสาเหตุใหญ่ สาเหตุย่อยให้เห็นชัดเจน

5.5 การกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา หรือแสวงหาการแก้ปัญหาหลาย ๆ อย่างในการทำงาน แล้วเลือกแนวการทำงานที่เป็นไปได้มากที่สุด

5.6 การปฏิบัติการเพื่อแก้ไขปัญหามาตามแผนและทำงานเลือกที่กำหนดไว้

สรุปและประเมินผลการแก้ไขปัญหานั้น ได้รับผลตามเป้าหมายเพียงใดเพื่อปรับปรุงแก้ไขแนวปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า การแก้ไขปัญหาดังกล่าว หากองค์การได้นำไปใช้ในการแก้ไขปัญหโดยกลุ่มหรือทีมงาน ร่วมกันรับผิดชอบ มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กลุ่มดำเนินการเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และไม่นำความเสียหายมาสู่องค์การ การดำเนินการแก้ปัญหามาตามขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ย่อมนำความสำเร็จมาสู่งานและองค์การต่อไป

6. การรับรู้ในการทำงานร่วมกัน คือ สมาชิกในทีมรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนของผู้อื่น และหน้าที่ที่เป็นอยู่ภายในทีม นั้น ๆ รวมทั้งแนวทางการประพฤติปฏิบัติที่สมาชิกในทีมยึดเป็นระเบียบกติการ่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันของทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกรับรู้และเข้าใจตรงกันนั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บทบาทของสมาชิกในทีมงานมีหลายแบบด้วยกัน คือ บทบาทในฐานะผู้นำในกลุ่ม บทบาทในฐานะผู้ตาม บทบาทตามความเข้าใจหรือความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อสมาชิกบางคน ตลอดจนการวิเคราะห์บทบาทและพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลภายในกลุ่ม การเสริมสร้างความยึดเหนี่ยวให้เกิดในกลุ่มและการสร้างบรรทัดฐานในการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานเป็นทีมที่ดีขึ้น บทบาทของสมาชิกในทีม แบ่งออกเป็นลักษณะสำคัญได้ 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

6.1 บทบาทที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คือ สมาชิกมีการแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เป็นผู้ริเริ่มการทำงาน การเป็นผู้เสนอแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ ๆ การพยายามหาทำงานแก้ปัญหาด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้ให้คำชี้แจงอธิบาย การเป็นผู้ประสานงาน ประสานความคิดในการทำกิจกรรมร่วมกัน และเป็นผู้ทำหน้าที่ในการประเมินผลซึ่งในบทบาทการทำงานเช่นนี้จะมีส่วนในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมงาน

6.2 บทบาทสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม คือ พฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกในกลุ่ม จะมีส่วนเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เช่น การช่วยเหลือให้กำลังใจแก่สมาชิกทีมงานทุกคน และมีการเสนอความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึง สมาชิกในทีมงานเป็นผู้ประสานหรือผู้ประนีประนอม ตลอดจนแสดงบทบาทในฐานะผู้กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติของกลุ่ม การแสดงบทบาทจะส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็นอย่างดี

6.3 บทบาทเพื่อตนเอง คือ เป็นบทบาทที่สมาชิกของกลุ่มแสดงออกเพื่อสนองความต้องการของตนเองเป็นสำคัญนั้น อาจจะมีพฤติกรรมก้าวร้าวซึ่งมักแสดงออกโดยการโจมตีการไม่เห็นด้วยอย่างไร้มารยาท การขัดแย้งอย่างรุนแรงเพื่อให้สมาชิกที่ตนไม่ชอบนั้นเสียหายหรือเป็นผู้ขัดขวางคือดึง เป็นผู้พยายามครอบงำผู้อื่น โดยวาจาและท่าทางทำงานหรืออาจแสดงออกในเวลาทำงานจะตรงกันข้ามกับที่กล่าวมา เช่น เรียกร้องความสนใจบ้าง โอกาสกลายเป็นผู้ถอนตัว ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่ให้ความสนใจ ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงหรือเลี้ยงงาน ไม่เอาจริงเอาจังกับงาน เป็นต้น

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 215) การเสริมสร้างความยึดเหนี่ยวและบรรทัดฐานในการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในกลุ่มจะต้องคัดเลือกสมาชิกที่มีทัศนคติ ค่านิยม และพื้นฐานคล้ายคลึงกัน มีมาตรฐานในการเข้ามาใหม่ของสมาชิกและสภาวะทำงานสังคมของสมาชิก ทำทีมงานให้มีขนาดเล็กแต่เพียงพอที่จะทำงานได้ การสร้างทีมขนาดใหญ่อาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งได้ ความสำเร็จของงานคือความสำเร็จร่วมกันของสมาชิกทุกคน การมีส่วนร่วมระหว่างผู้นำทีมและหัวหน้าทีมในการตัดสินใจ แสดงให้เห็นถึงการแข่งขันกับกลุ่มอื่นจะทำให้ทีมงานร่วมพลังกันเพื่อชัยชนะ การให้รางวัลกับทีมงานที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายได้ตามความคาดหวัง และรางวัลพิเศษสำหรับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สูง บางครั้งมิใช่การให้รางวัลเป็นตัวเงิน แต่อาจเป็นการยกย่องชมเชย หรือเกียรติยศ

Woodcock (1989) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดี คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound inter group relation) กลุ่มทำงานใดที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี

สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทเวลาสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่มหรือทีมงานมากขึ้น

2. บทบาทที่สมดุล (Balance roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ต้องอาศัยความกลมกลืน และบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงาน บทบาทที่สมดุลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสามารถ และความแตกต่างของบุคคลในการทำงานแต่ละด้านก่อนมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

3. การสื่อสารที่ดี (Good communications) พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดี อันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากขึ้นเพียงโดยข้อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสาร จึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

4. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedure) พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงาน และทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้าง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

5. การพัฒนาตนเอง (Individual development) การใช้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มมีการพัฒนาบุคลากรหรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงาน โดยการฝึกอบรม การให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่ม เพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความร่วมมือ (Co-operation and conflict) และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การบริหารงานในโรงเรียนให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ ความสามารถในการทำงานหรือเป้าหมายในการทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกระดับจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย

7. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agree goals) การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ

เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งาน ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

8. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (Openness and confrontation) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัว

9. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนจึงเป็นสิ่ง สำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้น บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหาร โรงเรียนจึงควรให้ การส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์กรของตน เช่น การสนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่า ผู้นำหรือผู้บริหารมีความจริงใจ องค์กรก็จะเข้าใจ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับ ความต้องการทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมของ องค์กรนั้น ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิภาพจะลื่นไหลเปลี่ยนแปลงไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับ สถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถ ย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์กร และเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์กร ให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

11. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) การทบทวน การบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ฉะนั้น การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญใน การทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร เพราะองค์กรที่จัดตั้งขึ้นมานั้นต่างก็ต้องการนำเอาทรัพยากร มาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการดำเนินงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์กร รู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คุ่มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การทบทวนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงาน 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึง

ผลงานที่ตนรับผิดชอบและในแง่ของตัวองค์กรก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่า งานที่ทำ
ทั่วไปแล้วนั้นทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้เองจะทำให้การควบคุมสั่งการต่าง ๆ สามารถ
กระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้บรรลุผลตาม
วัตถุประสงค์และเป้าหมายได้นั้น จะต้องให้ความสำคัญกับคน เช่น การทำให้สมาชิกในทีมงาน
เกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีมงาน และความพึงพอใจในการบริหารของผู้บริหาร
ในองค์กร มีการสื่อสารที่ดีทั้งระดับการบริหารและระหว่างสมาชิกนั้น การทำให้ความขัดแย้ง
ลดน้อยลงให้มากที่สุด มีการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างการรับรู้
ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน การมีความยึดเหนี่ยวสูงทำให้เกิดความตกลงร่วมกัน
ได้เป็นอย่างดี การแก้ปัญหาและการตัดสินใจของทีมงานมาจากการสร้างบรรทัดฐานที่เปิดเผย
มีบรรยากาศของความซื่อสัตย์ไว้ใจกัน และไม่มี ความขัดแย้งหรือมีความเกลียดชังกันในทีมงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น การทำงานลักษณะเป็นทีมที่ดีหรือที่มีประสิทธิภาพหรือ
ทีมที่มีสมรรถนะสูง ตามแนวคิดและทัศนะของนักวิชาหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น นับว่า
มีความหลากหลายและมีลักษณะที่แตกต่างกันบ้าง สอดคล้องกันบ้าง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และ
สังเคราะห์แล้ว จำแนกมาเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูผู้สอนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ได้ 6 ลักษณะ
ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์และสังเคราะห์ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการ ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	Woodcock (1989)	McGregor (1960) and Likert (1961)	ผลการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ของผู้วิจัย
1. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	✓	✓	การมีปฏิสัมพันธ์
2. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล	✓		
3. การติดต่อสื่อสารที่ดี	✓	✓	การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. กระบวนการการทำงานและการตัดสินใจ ที่ถูกต้อง	✓		
5. การพัฒนาตนเอง	✓		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ	Woodcock (1989)	McGregor (1960) and Likert (1961)	ผลการวิเคราะห์และ สังเคราะห์ของผู้วิจัย
6. ความร่วมมือและความขัดแย้ง	✓	✓	การมีส่วนร่วม
7. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ	✓	✓	การมีเป้าหมายเดียวกัน
8. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า	✓		
9. การสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกัน	✓	✓	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
10. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	✓		การยอมรับนับถือ
11. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการ ทำงาน	✓		

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

การมีปฏิสัมพันธ์ เป็นสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือกัน มีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในทีมงานและระหว่างทีมงานเรียกว่า ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในการสร้างทีมงาน สิ่งหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เป็นอย่างดีนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมและศักยภาพในการปฏิบัติ (ประพันธ์ คำสามารถ, 2553, หน้า 78)

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542, หน้า 158 อ้างถึงใน เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 61) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น สมาชิกในทีมต้องมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งการทำงานร่วมกันจะต้องสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นระหว่างกัน ในลักษณะของความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และพยายามปรับส่วนบกพร่องของตนเองให้สอดคล้องกับกลุ่มมากที่สุด

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 225) ได้กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกจะมีผลอย่างมากเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของทีมงาน พวกเขาจะทำอะไรก็ตามที่จะช่วยให้ทีมงานเกิดความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความสามัคคีและความผูกพันกันในทีมงานเป็นสำคัญ

Likert (1961) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผล เป็นลักษณะที่เน้นกระบวนการ และปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจได้ดำเนินการในบรรยากาศของการสนับสนุนเกื้อกูลกันของทีมงาน ข้อวิจารณ์ ข้อคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ ล้วนมุ่งช่วยเหลือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ให้ข้อเสนอแนะและผู้รับ ต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

การสื่อสารอย่างเปิดเผย เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึง และเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอน ที่สำคัญในการบริหาร จะเห็นได้ว่าองค์การทุกองค์การ ไม่ว่าจะมีความใหญ่โต ทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วย การสื่อสาร และไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในการบริหารล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลัก ในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้อง จะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดี มีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและการทำงานประสานกัน (วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 225)

ประภาศรี อึ้งกุล (2542, หน้า 182 อ้างถึงใน ประคอง สุคนชจิตต์, 2551, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของการสื่อสารแบบเปิดว่า เป็นกระบวนการที่บุคคลพยายามจะมีส่วนร่วม ในความหมาย หรือกระบวนการส่งข้อมูลข่าวสารจากคนหนึ่งไปยังอีกคนหนึ่ง เป็นวิถีทางหนึ่ง ที่จะเข้าถึงบุคคลอื่นโดยการสื่อสารทางความคิด ทัศนคติ ความรู้สึก และค่านิยม จุดประสงค์ของการสื่อสารก็เพื่อทำให้ผู้รับมีความเข้าใจข่าวสารที่ถูกส่งออกไป ซึ่งเกิดความเข้าใจในความหมาย ที่เหมือนกันหรือตรงกัน

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 225) ได้กล่าวไว้ว่า การสื่อสารที่ดีจะมีผลต่อการบริหาร ของผู้จัดการและข้อมูลป้อนกลับจะช่วยให้ทีมงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเหมือน ๆ กัน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูง และมีความรู้สึกมีความคิดเห็นร่วมกันใน การทำงานอันเนื่องมาจากมีการสื่อสารที่ดีในทีมงาน

ทิสนา แคมมณี (2553, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม หมายถึง บุคคล ที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจใน การทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เป็นลักษณะสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นการนำข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ความต้องการ อารมณ์ ความรู้สึก และสิ่งต่าง ๆ จากผู้ส่งไปยังผู้รับเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยสามารถโต้ตอบ ตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย และเป็นการสื่อสารแบบสองทาง อันจะทำให้เกิดความพึงพอใจต่อกันและสามารถทำงานร่วมกันได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงาน โดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกาย แรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร (สมคิด บางโม, 2553, หน้า 248)

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 30) ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 226) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของผู้นำต้องสามารถที่จะกระตุ้นทีมงานให้สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี ผู้นำที่ดีจะชี้แนะสนับสนุนให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง เช่น จัดให้มีการสร้างวัฒนธรรมของทีมงานในการร่วมมือร่วมใจกันในงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของทีมงาน

ทศนา เขมมณี (2553, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หมายถึง บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมิบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

การมีเป้าหมายเดียวกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

และเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะประสานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ประพันธ์ คำสามารถ, 2553, หน้า 91)

วิเชียร วิทยอุดม (2550, หน้า 224) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงนั้นจะต้องมีเป้าหมายที่เข้าใจง่าย เพื่อให้สามารถบรรลุและเชื่อถือได้ว่าเป้าหมายเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด

ทิสนา แคมมณี (2553, หน้า 69) ได้กล่าวว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีความวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกัน คือ จะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ

Dyer (1995, p. 15) ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน ซึ่งทุก ๆ คน เข้าใจและยอมรับ

Johnson and Johnson (1991, p. 13) ได้กล่าวว่า เป้าหมายของสมาชิกกับทีมงานต้องเข้ากันได้ และเป้าหมายนั้นต้องสนับสนุนและเอื้อต่อการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก ได้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทีมงานมีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน ซึ่งความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ถ้าบุคลากรมีความไว้วางใจทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ทุกคนในองค์กรจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (วิเชียร วิทยอุดม, 2550, หน้า 227)

สันสนีย์ ชูเชื้อ (2549, หน้า 20) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจจะเป็นพื้นฐานสำคัญของความรัก และความสามัคคีระหว่างหมู่คณะ ดังนั้น สมาชิกในทีมงานต้องเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพราะสมาชิกทุกคนต่างแน่ใจและมั่นใจว่าเขาจะมีส่วนร่วม ทีมคอยให้การสนับสนุนในการตัดสินใจและร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว

ศรีศักดิ์ สุนย์โสทรก (2550, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า การสนับสนุนและความไว้วางใจ โดยธรรมชาติแล้วจะต้องไปด้วยกัน ถ้าปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วไม่สามารถจะอยู่ได้ทั้งสองอย่าง การสนับสนุนและความไว้วางใจจะได้รับผลสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงานไม่มีความรู้สึกว่าจะต้องปกป้องงานที่เขารับผิดชอบ สมาชิกรู้สึกจะสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา กับสมาชิกในทีมอื่น ๆ ได้ทั้งดีและไม่ดี

สมคิด บางโม (2550, หน้า 249) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิภาพได้ สมาชิกต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิกและยินดีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือว่าไว้วางใจในบุคคลนั้น ด้วยความเต็มใจ

6. ด้านการยอมรับนับถือ

การยอมรับนับถือ เป็นการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติกันยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน มีความรักและสามัคคีกัน ซึ่งการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์, 2549, หน้า 31)

สุนันทา เลานันทน์ (2549, หน้า 39) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะรับฟังเหตุผลของกันและกัน รับฟังทุกเรื่องอย่างตั้งใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น โดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคน โง่ ถึงแม้ว่าข้อเสนอเหล่านั้นจะดูเหมือนว่าไร้สาระก็ตาม

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2550, หน้า 216) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติ การยกย่อง การสนับสนุนและรับฟังซึ่งกันและกัน

สมคิด บางโม (2550, หน้า 249) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดประสิทธิภาพได้ สมาชิกต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิกและยินดีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

จากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สภาพการทำงานเป็นทีมได้ 6 ด้าน คือ การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำหรับสถานศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้และประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน น่าจะมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะการศึกษาทำให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ความคิดสูงขึ้น ดังนั้น จึงมีส่วนที่ทำให้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้มากขึ้น จึงทำให้มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้นด้วย ดังที่ มัลลิกา วุชชูกรอชิงครัต (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันในระดับปานกลาง ความไว้นือเชื่อใจ การสื่อสารแบบเปิดเผย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย การมีมนุษยสัมพันธ์ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญลดา คุณาเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงระดับการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านทัศนคติในการทำงานเป็นทีมไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทีลาร์ตัน หนูปก (2557) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านครูในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้าน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยกเว้น ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านการสนับสนุนและ
ไว้วางใจกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของผู้บริหารและ
ครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทำให้มีการรับรู้ที่ต่างกัน
และมีความคิดเห็นต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
เพราะเป็นการแสดงพฤติกรรม ก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านความต้องการความคิดเห็น ผลสำเร็จ
ของงาน และยังเป็นผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร ทำให้บุคคลได้มีโอกาสได้เรียนรู้
ทำความเข้าใจ มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้อง ตามหลักความจริง ยิ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
มากขึ้นเท่านั้น เพราะประสบการณ์การทำงานเป็นการสะสมทักษะในการทำงานที่ดี ประสบการณ์
ในการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นทีม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร
ในโรงเรียน ดังที่ มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก
มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย พบว่า การมีเป้าหมาย
เดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ส่วนการมี
ส่วนร่วม และการยอมรับนับถือกันแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับทิลารัตน์
หนูปก (2557) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบ
การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีผลต่อ
การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัย
จึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

ขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 แบ่งเป็น 3 ขนาด ได้แก่ ขนาดเล็ก
ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งในแต่ละสถานศึกษามีจำนวนบุคลากร ปริมาณงาน และทรัพยากร

ในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังที่ ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และยังสอดคล้องกับลักพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขนาดสถานศึกษา เป็นตัวแปรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า

- 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีปฏิสัมพันธ์
- 2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน และ
- 3) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติ

หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

บุญป๋อง สิงห์คู่ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 จากการศึกษา พบว่า การพัฒนาทีมงานในโรงเรียน โดยภาพรวมทั้ง 12 ด้าน คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง การมีส่วนร่วม การรับฟังซึ่งกันและกัน ความไม่เห็นด้วยในทางบวก ความเห็นพ้องกัน การสื่อสารที่เปิดเผย บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน ภาวะผู้นำร่วม ความสัมพันธ์กับภายนอก รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย และการประเมินผลตนเองมีการพัฒนาในระดับมาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีทัศนคติต่อการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนแตกต่างกัน

ชลลดา คำศิริ (2549) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามทัศนคติของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามทัศนคติของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทิพรัตน์ โหรรพ์ (2550) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) การสร้างทีมงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านการสื่อสารที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญลดา คุณาเวชกิจ (2550) ได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ผลการศึกษา พบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงระดับการศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ในด้านทัศนคติในการทำงานเป็นทีม ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และแนวทางพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ($p < .05$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ฝ่ายงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการทำงาน จำนวนสมาชิกภายในทีมมีการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกัน

ลักพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน และ 3) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

มัลลิกา วิชชูกรอิงครัด (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง 3) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553) ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนระยองวิทยาคมมากกว่าเพศชาย และจำแนกตามระดับช่วงชั้น โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่อยู่ในระดับช่วงชั้นที่ 4 มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนระยองวิทยาคมมากกว่าข้าราชการครูที่อยู่ในระดับช่วงชั้นที่ 3

ทิลารัตน์ หนูปก (2557) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านครูในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Anderson (1995) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของตนเองกับประเพณีนิยม หรือแบบปิรามิด โดยศึกษาจากทัศนคติของนักการศึกษาในโครงการขยายโอกาสด้านการบริหาร พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออก เห็นว่ามีทัศนคติในทางบวก ใน 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง

Nason (1996) ได้ศึกษาการเปลี่ยนสมาชิกในทีมงาน โดยศึกษาผลกระทบทางด้านคุณภาพความสัมพันธ์ต่อกระบวนการการทำงานเป็นทีมจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 246 คน โดยใช้สถานการณ์จำลองจากโปรแกรมสำเร็จรูปในการออกคำสั่งและควบคุมของนาวิกโยธินสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งการทำงานเป็นทีม ทีมละ 3 คน พบว่า ความสัมพันธ์ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพการทำงาน มีผลกระทบกับการแลกเปลี่ยนสมาชิกในทีม

Sadler (1996) ได้ทำการศึกษาเพื่อศึกษาการรับรู้ของครูใหญ่ที่ยอมรับการอบรมการดำเนินการในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการอบรม และการดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาแบบควบคุมคุณภาพในระดับสูง และอยากให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Taff (1998) ได้ทำการศึกษาความเข้าใจของครูเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท

ผู้บริหารกับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำนวน 536 คน จากโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐบาลามา สหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร มีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

Hall (1999) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีม ในโรงเรียนศิลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง โดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงาน ก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะได้พบกับความต้องการทางด้าน การศึกษาและความต้องการด้านพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างควมพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนงานร่วมกันนั้น เป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยครั้งนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรก คือ โรงเรียนต้องประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานของโรงเรียน ขนาดกลาง และโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือ เรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครู ต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงาน เพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Robbins (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม พบว่า ขนาดของทีมทำงาน โดยทั่วไปไม่ควรเกิน 10-12 คน เพราะถ้ามีจำนวนมากกว่านี้ จะมีความยุ่งยากในการทำงานร่วมกัน ให้ได้ผลดี

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานอันสำคัญ ที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนางานได้ดีกว่าการทำงานตามลำพัง จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 17 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือว่าอยู่ในระดับใด โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาในลำดับต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งจะนำเสนอ ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 1,467 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 304 คน จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้จำนวนครูตามขนาดสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ขนาดเล็ก	329	68
ขนาดกลาง	892	185
ขนาดใหญ่	246	51
รวม	1,467	304

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง เพื่อสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 36 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของ Likert's type (Likert, 1976 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551, หน้า 84) ซึ่งกำหนดความมากน้อยในระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยกำหนดให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับตามวิธีของ Likert's type โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์เครื่องมือมาจากสุพิศ พูลแสง (2557, หน้า 107-112)

3. นำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ

4. นำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2551, หน้า 139) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทุกคน
 n แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์การให้คะแนน

ให้คะแนน 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/ เนื้อหา

แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตามเนื้อหานั้น แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้เท่ากับ 1.00 ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวน 3 ท่าน

- | | | |
|-----|-----------------------|---|
| 4.1 | ดร.สมุทพร ชำนาญ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.2 | ดร.สมชาย อรุณธัญญา | รองผู้อำนวยการภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4.3 | ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล | ผู้อำนวยการภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

5.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's product moment correlation coefficient ระหว่างคะแนนรวมกับคะแนนรายข้อ (Item-total correlation)

พบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .35-.68

5.2 การหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) พบว่า ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามคืนจากครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 304 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 304 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ แล้วนำผลวิเคราะห์ไปแปรผล ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการศึกษาวิจัย การแปลความหมายของคะแนน โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ย ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2556, หน้า 163) มีดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย
 ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ
2. การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าที (t -test)
4. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลตามลำดับขั้นตอน
ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการทดสอบค่า t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบ F
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน (Mean square)
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตอน ๆ ตามลำดับ
ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม
ของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด สถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
- ปริญญาตรี	144	47.37
- สูงกว่าปริญญาตรี	160	52.63
รวม	304	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	148	48.68
- ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	156	51.32
รวม	304	100
ขนาดสถานศึกษา		
- ขนาดเล็ก	68	22.37
- ขนาดกลาง	185	60.85
- ขนาดใหญ่	51	16.78
รวม	304	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 52.63 และวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 52.37 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่

10 ปีขึ้นไป จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 51.32 และประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 48.68 ส่วนขนาดสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.85 ขนาดเล็ก จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 22.37 และขนาดใหญ่ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 16.78

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวม

การทำงานเป็นทีม	<i>n</i> = 304		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.81	0.82	มาก	1
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.66	0.74	มาก	6
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.71	0.75	มาก	3
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.67	0.77	มาก	5
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.74	0.83	มาก	2
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.70	0.79	มาก	4
รวม	3.71	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	$n = 304$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	3.83	0.89	มาก	2
2. การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ	3.79	0.88	มาก	4
3. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.76	0.85	มาก	5
4. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.84	0.88	มาก	1
5. การกระตือรือร้นในการทำงานและขี้มเข้มแจ่มใส	3.82	0.89	มาก	3
รวม	3.81	0.82	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การกระตือรือร้นในการทำงานและขี้มเข้มแจ่มใส การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	$n = 304$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน	3.72	0.83	มาก	1
2. การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง	3.67	0.85	มาก	3
3. การโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้	3.68	0.85	มาก	2
4. การแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้	3.60	0.86	มาก	5
5. การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว	3.65	0.87	มาก	4
รวม	3.66	0.74	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถ แปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน การโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือซักถาม ข้อสงสัยร่วมกันได้ การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง การวิจารณ์เป็นไปอย่าง เปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสดง ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	<i>n</i> = 304		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของการทำงาน	3.76	0.88	มาก	1
2. การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนการทำงาน	3.70	0.86	มาก	3
3. การมีความรับผิดชอบและร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย	3.66	0.88	มาก	5
4. การประชุมปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติงาน ร่วมกัน	3.68	0.89	มาก	4
5. การตัดสินใจใด ๆ จะใช้ข้อมูลและความเห็นของทุกคน	3.72	0.84	มาก	2
รวม	3.71	0.75	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงาน การตัดสินใจใด ๆ จะใช้ข้อมูลและความเห็นของทุกคน การมี ส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนการทำงาน การประชุมปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทาง ปฏิบัติงานร่วมกัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความรับผิดชอบและร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	$n = 304$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหา ในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.71	0.86	มาก	1
2. การวิพากษ์วิจารณ์การกระทำ/ ผลงานเป็นประจำและทำ อย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา	3.68	0.84	มาก	3
3. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ของงาน ที่ชัดเจน	3.66	0.84	มาก	4
4. การทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย	3.69	0.84	มาก	2
5. การสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน	3.63	0.89	มาก	5
รวม	3.67	0.77	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง การทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การวิพากษ์วิจารณ์การกระทำ/ ผลงานเป็นประจำและทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ของงานที่ชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	$n = 304$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความเชื่อถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.77	0.88	มาก	2
2. ความเชื่อและวางใจว่าทุกคนในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้	3.70	0.84	มาก	4
3. การยอมรับในความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม	3.75	0.86	มาก	3
4. ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน	3.68	0.86	มาก	5
5. ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน	3.79	0.86	มาก	1
รวม	3.74	0.83	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน ความเชื่อถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน การยอมรับในความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม ความเชื่อและวางใจว่าทุกคนในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้ ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	$n = 304$		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. การยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยเหตุผล	3.67	0.85	มาก	4
2. การยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์ของกันและกัน	3.66	0.86	มาก	5
3. การรับรู้บทบาท หน้าที่ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน	3.69	0.88	มาก	3
4. การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่	3.76	0.86	มาก	1
5. การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน	3.72	0.86	มาก	2
รวม	3.70	0.79	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การรับรู้บทบาท หน้าที่ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน การยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น ด้วยเหตุผล ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์ของ กันและกัน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาด สถานศึกษา ดังตารางที่ 11-20

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี ($n = 144$)				สูงกว่าปริญญาตรี ($n = 160$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.84	0.81	มาก	1	3.78	0.82	มาก	3
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.63	0.72	มาก	3	3.69	0.76	มาก	5
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.57	0.74	มาก	6	3.82	0.74	มาก	2
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.68	0.77	มาก	2	3.66	0.77	มาก	6
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.63	0.81	มาก	4	3.83	0.84	มาก	1
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.81	มาก	5	3.76	0.77	มาก	4
รวม	3.66	0.69	มาก		3.76	0.68	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

ปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมาย และด้านการสื่อสาร อย่างเปิดเผย ตามลำดับ

สูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การทำงานเป็นทีม	ปริญญาตรี (n = 144)		สูงกว่าปริญญาตรี (n = 160)		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
	1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.84	0.81	3.78		
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.63	0.72	3.69	0.76	-0.70	0.45
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.57	0.74	3.82	0.74	-2.87*	0.00
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.68	0.77	3.66	0.77	0.22	0.93
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.63	0.81	3.83	0.84	-2.03*	0.04
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.81	3.76	0.77	-1.50	0.26
รวม	3.66	0.69	3.76	0.68	-1.16	0.96

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า 10 ปี ($n = 148$)				ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ($n = 156$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.77	0.84	มาก	3	3.84	0.79	มาก	1
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.68	0.77	มาก	5	3.65	0.71	มาก	5
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.77	0.76	มาก	2	3.64	0.73	มาก	6
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.65	0.81	มาก	6	3.69	0.74	มาก	2
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.81	0.89	มาก	1	3.67	0.78	มาก	3
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.74	0.82	มาก	4	3.66	0.76	มาก	4
รวม	3.74	0.73	มาก		3.69	0.64	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

ต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ตามลำดับ

ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 วิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 148)</i>		<i>(n = 156)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.77	0.84	3.84	0.79	-0.70	0.87
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.68	0.77	3.65	0.71	0.39	0.22
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.77	0.76	3.64	0.73	1.15	0.80
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.65	0.81	3.69	0.74	-0.44	0.28
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.81	0.89	3.67	0.78	1.51	0.13
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.74	0.82	3.66	0.76	0.83	0.38
รวม	3.74	0.73	3.69	0.64	0.59	0.06

จากตารางที่ 14 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก ($n = 68$)				ขนาดกลาง ($n = 185$)				ขนาดใหญ่ ($n = 51$)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.99	0.88	มาก	1	3.84	0.83	มาก	1	3.45	0.57	ปานกลาง	6
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.75	0.82	มาก	6	3.69	0.74	มาก	5	3.45	0.56	ปานกลาง	5
3. ด้านการมีส่วนร่วม	3.82	0.75	มาก	4	3.70	0.75	มาก	4	3.57	0.73	มาก	1
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.81	0.82	มาก	5	3.68	0.79	มาก	6	3.46	0.60	ปานกลาง	4
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.89	0.92	มาก	2	3.75	0.85	มาก	2	3.50	0.60	ปานกลาง	2
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.85	มาก	3	3.71	0.80	มาก	3	3.49	0.61	ปานกลาง	3
รวม	3.85	0.73	มาก		3.73	0.69	มาก		3.48	0.52	ปานกลาง	

จากตารางที่ 15 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ดังนี้

ขนาดเล็ก โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ขนาดกลาง โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ขนาดใหญ่ โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	9.02	4.51	6.93*	0.00
	ภายในกลุ่ม	301	195.77	0.65		
	รวม	303	204.80			
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.06	1.53	2.82	0.06
	ภายในกลุ่ม	301	163.50	0.54		
	รวม	303	166.56			
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.94	0.97	1.72	0.18
	ภายในกลุ่ม	301	169.63	0.56		
	รวม	303	171.57			

ตารางที่ 16 (ต่อ)

การทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.51	1.75	2.93*	0.05
	ภายในกลุ่ม	301	179.86	0.59		
	รวม	303	183.37			
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.37	2.18	3.14*	0.44
	ภายในกลุ่ม	301	209.02	0.69		
	รวม	303	213.39			
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	2	3.50	1.75	2.80	0.06
	ภายในกลุ่ม	301	188.17	0.62		
	รวม	303	191.67			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.92	1.96	4.24*	0.01
	ภายในกลุ่ม	301	139.27	0.46		
	รวม	303	143.20			

* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

ตารางที่ 17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดใหญ่ (3.48)	ขนาดกลาง (3.73)	ขนาดเล็ก (3.85)
ขนาดใหญ่	3.48	-	-0.24	-0.36*
ขนาดกลาง	3.73	-	-	-0.12
ขนาดเล็ก	3.85	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็ก มีการทำงานเป็นทีมโดยรวมสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ (Sheffe's method) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดใหญ่ (3.45)	ขนาดกลาง (3.84)	ขนาดเล็ก (3.99)
ขนาดใหญ่	3.45	-	-0.39	-0.54*
ขนาดกลาง	3.84	-	-	-0.14
ขนาดเล็ก	3.99	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาด

สถานศึกษา ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็ก มีการทำงานเป็นทีม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์สูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Sheffe's method) การทำงานเป็นทีม ของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดใหญ่ (3.46)	ขนาดกลาง (3.68)	ขนาดเล็ก (3.81)
ขนาดใหญ่	3.46	-	-0.22	-0.34*
ขนาดกลาง	3.68	-	-	-0.12
ขนาดเล็ก	3.81	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็ก มีการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของเชฟเฟ (Sheffe's Method) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก (3.89)	ขนาดกลาง (3.75)	ขนาดใหญ่ (3.50)
ขนาดเล็ก	3.89	-	0.13	-0.38*
ขนาดกลาง	3.75	-	-	-0.24
ขนาดใหญ่	3.50	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก กับสถานศึกษาใหญ่ โดยที่สถานศึกษาขนาดเล็กมีการทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูงกว่าสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนคู่อื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ซึ่งค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .38-.64 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .89 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 304 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ คะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 สรุปผล ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การกระตือรือร้นในการทำงานและยิ้มแย้มแจ่มใส การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน การโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้ การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย

ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงาน การตัดสินใจใด ๆ จะใช้ข้อมูลและความเห็นของทุกคน การมีส่วน เกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนการทำงาน การประชุมปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติงาน ร่วมกัน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความรับผิดชอบและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย

1.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง การทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย การวิพากษ์วิจารณ์การกระทำ/ ผลงานเป็นประจำและทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ของงานที่ชัดเจน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ การสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน

1.5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน ความเชื่อถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน การยอมรับในความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม ความเชื่อและวางใจว่าทุกคนในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่ การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน การรับรู้บทบาท หน้าที่ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน การยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น ด้วยเหตุผล ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์ของ กันและกัน

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกดังนี้

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 อภิปรายผล ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้มีการจัดระบบการบริหารการศึกษาที่มีรูปแบบเน้นการกระจายอำนาจการบริหารไปยังบุคลากรทุกคนทุกฝ่าย ซึ่งครูผู้สอนถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน โดยได้เข้ามามีส่วนในการคิด สามารถแสดงความคิดเห็น พุดคุยปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการประสานงานระหว่างบุคคล กลุ่มงานร่วมมือร่วมใจ ร่วมกันทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา วิษุภกรอิงครัต (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต ทิพย์โอสถ (2555) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้มีการปรับรูปแบบ วิธีการในการทำงานแบบใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษาและผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้รับมอบหมายในการทำงานที่สำคัญ ๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นในตัวเอง ให้ครูดำเนินงาน แก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้ และมีความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงาน

ทำให้บรรยากาศในโรงเรียนมีความเป็นมิตร และเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ปรีดา (2555) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน ประดับรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่องอย่างอิสระ ชักถามข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงานได้ มีการแจ้งเรื่องราวที่ควรรู้และสำคัญต่อการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์ และมีการติดต่อสื่อสารกันด้วยความจริงใจ ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างครู เพื่อสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งจัดระบบการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็วถูกต้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของลักพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม ที่เน้นการให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วม บทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของแต่ละคน เกิดการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกันเป็นการเสริมสร้างพลังในการทำงานของครูทุกคน เพื่อความสำเร็จของผลงานและของทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549) ได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลักพงษ์ โกษาแสง (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานใด ๆ ก็ตาม สมาชิกในทีมที่จะต้องปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานที่วางไว้ เพราะทีมงานที่ดีจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์และแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยพยายามลดช่องว่างระหว่างวัตถุประสงค์ของทีมนับกับวัตถุประสงค์ของแต่ละบุคคลให้มีช่องว่างน้อยที่สุด เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในสิ่งที่ต้องการ โดยยึดหลักที่ว่าสมาชิกทุกคนบรรลุวัตถุประสงค์ส่วนตัวให้มากที่สุด ในขณะที่เดียวกันก็รักษาวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล บุตรศาสตร์ (2554) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิต ทิพย์โอสถ (2555) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจกับสมาชิกในทีมงาน ถ้าบุคลากรมีความไว้วางใจเชื่อใจ ทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ละคนในองค์กรจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะประสบความสำเร็จอย่างดีที่สุด ถ้าสมาชิกแต่ละคนในทีมงาน รู้สึกสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมได้ทั้งดีและไม่ดี ซึ่งคนเราไม่ว่าจะอยู่ในครอบครัวหรืออยู่ในทีมงานจะแสดงความรู้สึกอย่างตรงไปตรงมา และเปิดเผยได้ก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นรู้สึกได้ว่าบุคคลอื่น ๆ ได้แสดงอย่างตรงไปตรงมาและเปิดเผยเท่า ๆ กัน สอดคล้องกับแนวคิดของเนตรพัฒนา ยาวีราช

(2550, หน้า 292) ได้กล่าวว่าการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ สมาชิกในทีมงานต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน ฟังพาทอาศัย และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553) ผลการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายช้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กร เพราะคนเราสิ่งที่ต้องการมากไปกว่าค่าตอบแทน ก็คือความต้องการทางสังคม และการยอมรับนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ทำงานด้วยกัน ถ้าไม่ได้รับสิ่งเหล่านี้บุคคลนั้นก็อาจหมดกำลังใจในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างคุณค่าในตนเอง เมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้ว จะส่งผลให้มีการสนับสนุนช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของธีรเดช ธีรมงคล (2556, หน้า 34) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีหัวหน้าทีม/ ผู้นำทีมที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ สามารถที่จะนำพาสมาชิกไปสู่ความสำเร็จที่ต้องการได้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของลักพงษ์ โภษาแสง (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนก ดังนี้

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 มีความรู้ความสามารถในการทำงาน มีทักษะในการทำงานเป็นทีม โดยทางโรงเรียนเปิดโอกาสให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องของการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าพูดกันมากขึ้น และยอมรับในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม อีกทั้งบุคลากร มีการประชุม ร่วมปรึกษาหารือ พุดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนงานที่เป็นระบบ

สอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน ประดับรัตน์ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงาน เป็นทีมของ โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิสา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษา การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของครูใน โรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามสภาพสังคม อีกทั้งระบบการบริหาร โรงเรียนในปัจจุบันเน้นการกระจายอำนาจไปยังส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีการแบ่งภาระหน้าที่ให้กับบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่การกำหนดแผนงาน วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแนวทาง ในการดำเนินการกิจกรรมหรืองานต่าง ๆ ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ปรีดา (2555) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอ บ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของมณีนุช เข็มลาย (2555) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษาในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอ สนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กให้ความสำคัญในการทำงาน เป็นทีม และมีการส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนร่วม ยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้า และสร้างบรรยากาศของ

การทำงานที่เป็นกันเอง มีการร่วมกันเป็นทีมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวางแผนการทำงานร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยกัน และสร้างความไว้วางใจให้แก่สมาชิกในทีมงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานในโรงเรียน มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อันเนื่องมาจากจำนวนบุคลากรมากทำให้มีการแบ่งฝ่ายงาน กลุ่มงานที่ทำหน้าที่ต่างกัน ทำให้ขาดการประสานงานกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมลดน้อยลงไป สอดคล้องกับแนวคิดของทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551, หน้า 456-457) ได้กล่าวว่า ขนาดของทีมงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่ทางตรงก็ทางอ้อม อาทิเช่น ทีมงานขนาดใหญ่จะทำให้หัวหน้าทีมงานบริหารทีมงานยากขึ้น หาข้อสรุปยาก ระบบการสื่อสารยุ่งยากมากขึ้น และยังที่ทีมงานมีขนาดใหญ่เท่าใดก็จะยิ่งใช้ทรัพยากรมากขึ้นเท่านั้น ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น การกำหนดขนาดของทีมงานจึงควรเป็นไปอย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของงาน ทีมงานควรจะมีขนาดเหมาะสมเพื่อความคล่องตัวและความยืดหยุ่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล บุตรศาสตร์ (2554) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาคอกระจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาคอกระจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาในครั้งนี้มีข้อเสนอแนะใน 2 ประเด็น ดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ครูผู้สอนควรให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ และกระตือรือร้นในการทำงานและยิ้มแย้มแจ่มใส
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ครูผู้สอนควรแสดงความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ วิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว และได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง
3. ด้านการมีส่วนร่วม ครูผู้สอนควรมีความรับผิดชอบและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย ควรนัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน และมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนการทำงาน
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ครูผู้สอนควรสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ของงานที่ชัดเจน และควรวิพากษ์วิจารณ์การกระทำ/ ผลงานเป็นประจำ และทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูผู้สอนควรมีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน มีความเชื่อและวางใจว่าทุกคนในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้ และยอมรับในความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม
6. ด้านการยอมรับนับถือ ครูผู้สอนควรยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิ์ของกันและกัน ยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยเหตุผล และรับรู้บทบาท หน้าที่ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาต่อไป มีดังต่อไปนี้

1. ควรมีการวิจัยถึงสภาพการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเข้าไปสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วมในพื้นที่ที่ทำการศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บรรณานุกรม

- กรกนก ทิพรส. (2551). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). มหาสารคาม: อภิชาตการพิมพ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งการดำเนินงานเขตพื้นที่การศึกษาและการพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กัญญารัตน์ ณะสีลังกูร. (2556). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณิต ทิพย์ไอสถ. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลลดา คำศิริ. (2549). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทฤษฎีของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). *การบริหารความเสี่ยง*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ดาวเทียม บัณฑิต. (2553). *สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิชานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากอนแก่น เขต 5*. วิชานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ดวงกมลสมัย.
- ทิพรัดน์ โหทรทรัพย์. (2550). *การศึกษาการสร้างทีมงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาละโวทัย เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิลรัตน์ หนูปก. (2557). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิสนา แจมมณี. (2553). *ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2556). *การทำงานเป็นทีม = Teamwork: HRM 4318 (HR414)* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญปอง สิงห์คู่. (2549). *การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญลดา คุณาเวชกิจ. (2550). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการพัฒนาทีมงานสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา: พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตแอนิเมชันแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคอง สุคนธ์จิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เปรมฤดี บุญยอิน. (2558). *การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). *ทักษะการบริหารทีม*. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพรีนซ์.

- ไพลิน ประดับรัตน์. (2556). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณีนุช เข็มฉาย. (2555). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโวทัย เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละโวทัย เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดพงษ์ โกษาแสง. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีที่สะท้อนต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรีศักดิ์ ศูนย์ไสรก. (2550). การศึกษาพฤติกรรมกรรมการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศันสนีย์ ชูเชื้อ. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. การศึกษาอิสระการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- สมคิด บางโม. (2550). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สายใจ ปรีดา. (2555). การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17. (2558). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2558*. จันทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554). *การบริหารโดยให้พนักงานมีส่วนร่วม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.oknaion.net/blog/markandtony/2015/09/19/entry-5>
- สุนันทา เลานันทน์. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส โตร์.
- สุพานี สกฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพิศ พูลแสง. (2557). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นที่มีต่อการบริหารจัดการศึกษาโรงเรียนสระแก้ว อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุริพร พิงพุกคุณ. (2550). *การบริหารจัดการทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ธรรมมลการพิมพ์.
- สุวิมล ติรกันันท์. (2551). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 6 (ปรับปรุงใหม่)). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณวดี รื่นรัมย์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โอภาส ทองยงค์. (2555). *บทความเรื่องร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีม* (66/2555). กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมและพัฒนาการปศุสัตว์ กรมปศุสัตว์.
- Anderson, K. L. (1995). The effect of chronic obstructive pulmonary disease on quality of life. *Research in Nursing & Health*, 18(6), 547-556.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. New York: Wiley.
- Cronbach, L. G. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper Collins.
- Dyer, K. P. (1995). *Organization theory Integrating structure and behavior* (2nd ed.). Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall International.
- Hall, W. R. (1999). The use of dual planning periods by middle school team. *Dissertation Abstracts International*, 59(9).
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1991). *Cooperative learning increasing college faculty instructional productivity: Higher education report no. 4*. Washington, DC: The George Washington University.

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Larson and Lafasto. (1989). *Teamwork: What must go right, and what can go wrong*. New York: Sage.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- Mayo, E. (1954). *The human problems of industrial civilization*. Boston: Harvard University.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Nason, D. (1996). *Theory and practice of supervision*. New York: Dad Meas.
- Parker, G. M. (1990). *Teampayers and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (2001). *Organization behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Sadler, B. R. (1996). An examination of total quality management as perceived by selceted Alabama principlas. *Dissertation Abstracts International, 57*(06), 2309-A.
- Taff, B. C. (1998). Teacher perceptions of principal role behavior and school effectiveness (leadership rural education). *Dissertation Abstracts International, 58*(07), 2486-A.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.0234

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58950046 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยอยู่ในความควบคุมของ ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.0235

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

17 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58950046 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยอยู่ในความควบคุมของ ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว.0236

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58950046 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยอยู่ในความควบคุมของ ดร.ชนวิน ทองแพง ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นข้อความเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยศึกษาจากความคิดเห็นของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะถือเป็นความลับไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริง เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิจัย

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษา
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - ต่ำกว่า 10 ปี
 - ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
3. ขนาดสถานศึกษา
 - ขนาดเล็ก
 - ขนาดกลาง
 - ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 17

คำชี้แจง ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาอ่านแบบสอบถามอย่างละเอียด ก่อนเขียนเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องทางขวามือตามความคิดเห็นทุกด้านและทุกข้อ โดยให้ค่าของระดับคะแนน
5 ระดับ ตามความเป็นจริง ดังนี้
5 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์					
1.	การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
2.	การใช้เหตุผลในการตัดสินใจ					
3.	การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
4.	การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
5.	การกระตือรือร้นในการทำงานและขี้มเข็มแจ่มใส					
	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย					
6.	การสื่อสารที่เข้าใจง่าย สามารถแปลความหมายและนำไปปฏิบัติได้ตรงกัน					
7.	การได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างทั่วถึง					
8.	การโต้ตอบ อภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือซักถามข้อสงสัยร่วมกันได้					
9.	การแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้					
10.	การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผย ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
11.	ด้านการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ของการทำงาน					
12.	การมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการวางแผนการทำงาน					
13.	การมีความรับผิดชอบและร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย					
14.	การประชุมปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทางปฏิบัติงาน ร่วมกัน					
15.	การตัดสินใจใด ๆ จะใช้ข้อมูลและความเห็นของทุกคน					
16.	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ตลอดจน ปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
17.	การวิพากษ์วิจารณ์การกระทำ/ ผลงานเป็นประจำและ ทำอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา					
18.	การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และประโยชน์ของงาน ที่ชัดเจน					
19.	การทำงานอย่างมีทิศทางเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
20.	การสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน					
21.	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเชื่อถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน					
22.	ความเชื่อและวางใจว่าทุกคนในกลุ่มสามารถทำงาน ตามที่ตกลงร่วมกันได้					
23.	การยอมรับในความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม					

ข้อที่	การทำงานเป็นทีม	ระดับการปฏิบัติงาน				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
24.	ความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน					
25.	ความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน					
ด้านการยอมรับนับถือ						
26.	การยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นด้วยเหตุผล					
27.	การยอมรับนับถือและเคารพในสิทธิของกันและกัน					
28.	การรับรู้บทบาท หน้าที่ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ ของตน					
29.	การเปิดโอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่					
30.	การให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน					

ภาคผนวก ค
ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ตารางที่ 21 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอน
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

ข้อ	ความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิคนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
26	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
คำอำนาจจำแนกรายชื่อ

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1	.48	16	.63
2	.52	17	.45
3	.41	18	.62
4	.58	19	.49
5	.62	20	.68
6	.45	21	.40
7	.59	22	.57
8	.35	23	.58
9	.60	24	.49
10	.38	25	.52
11	.57	26	.38
12	.63	27	.49
13	.64	28	.52
14	.51	29	.43
15	.45	30	.52

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .89