

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

กาญจนา ช้างเขาวัว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

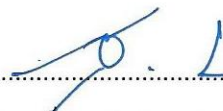
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2561

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ กาญจนา ช้างเขาว์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

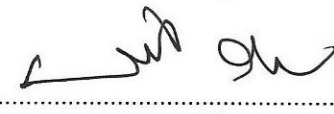
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

  
..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
..... ประธาน  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

  
..... กรรมการ  
(ดร.ชัยพจน์ รังงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 31 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วย  
แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ประธาน  
กรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี และ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม  
กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ตลอดจน ช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง  
ต่าง ๆ จนทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางการศึกษาค้นคว้าความรู้และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์  
ฉบับนี้ จนสำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหาร  
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์ภาควิชาวิจัยและ  
จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และนายปิยนุตร เอมโธฐ รองผู้อำนวยการ  
โรงเรียนระยองวิทยาคมฝ่ายงานบริหารบุคคล ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของ  
เครื่องมือ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ทำให้ผู้วิจัยบรรลุผลสำเร็จ  
ในด้านการศึกษาและงานนิพนธ์ผ่านไปได้ดี

ขอกราบขอบพระคุณ ครอบครัว เพื่อน พี่ น้อง ทุกคน ตลอดจนทุกท่านที่  
ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่ง ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี  
บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา  
และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

กาญจนา ช้างเขาวัว

58920808: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม/ โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18

กาญจนา ช่างเขาวัว: การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 (TEACHERS' TEAMWORKING PERFORMANCES IN RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด. 98 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพในการทำงาน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .57-.82 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 และวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ

2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920808: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: TEEM WORK/ RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL MAUNG DISTRICT/  
AFFILIATION SECONDSRYEDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18.

KANJANA CHANGYAO: TEACHERS' TEAMWORKING PERFORMANCES IN RAYONGWITTAYAKOM SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. ADVISOR: SUMET NGAMKANOK, Ed.D. 98 P. 2018.

The objective of the research was to examine and compare the teacher's team working performances in Rayongwittayakom school maung district, Rayong Province under the Secondary Educational Service Area 18, classified by gender and working experience. The sample was 165 teachers, determined by using a table of Krejcie & Morgan. They were selected by stratified sampling. The tools used consisted of rating-scale questionnaires, having the discrimination power between .57 - .82 and the reliability at .97. The statistics were mean ( $\bar{X}$ ), Standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. The scheffe's method was used to identify the pair difference.

It was found that:

1. The school teachers have opinions on team working at Rayongwittayakom school by overall at high level, ranging from team participation, trust among team member, open communication, having the same goal, interaction and getting respect, respectively.

2. The school teachers according to gender have opinions team working at Rayongwittayakom school in were not significantly different. When classified by work experience overall, the difference was statistically significant at the .05 level. Except for the group interaction.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาหรือความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
คำถามในการวิจัย.....	4
สมมติฐานในการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคม.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม.....	12
การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน.....	21
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	53

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุป.....	72
อภิปรายผล.....	74
ข้อเสนอแนะ.....	79
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	85
ภาคผนวก ก.....	86
ภาคผนวก ข.....	90
ภาคผนวก ค.....	96
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	98

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม.....	15
2	ผลกระทบของขนาดของทีมต่อองค์ประกอบหลักของทีม.....	26
3	ค่าสัมพัทธ์ของแต่ละทีม.....	37
4	จำนวนและกลุ่มประชากรตัวอย่างจำแนกตามเพศ.....	50
5	จำนวนและค่าร้อยละการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคมที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน.....	55
6	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน.....	56
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อ.....	57
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ.....	58
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ.....	59
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมและรายข้อ.....	60
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้อ.....	61



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ....	62
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ.....	63
14	เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของเพศต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (Independent t-test).....	64
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA).....	65
16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย.....	66
17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านการมีส่วนร่วม.....	67
18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน.....	68

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน.....	69
20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านการยอมรับนับถือ.....	70
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านรวม.....	71
22	ค่าจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	97

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 วงจรชีวิตของทีม.....	40

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 มาตรา 8 กำหนดให้ “สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา” โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงครอบคลุมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน (Participate) การเข้ามามีส่วนร่วมร่วมใจพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Collaborate) และการประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ (Coordinate) การมีส่วนร่วมต้องเกิดขึ้นภายในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกระดับทั้งส่วนกลางเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน รวมถึงระหว่างองค์กรอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น กระทรวงมหาดไทย องค์กรเอกชน องค์กรศาสนาและภาคประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558, หน้า 39-40)

การจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือและความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษามาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้ กำหนดว่าผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์และมีเกณฑ์การพิจารณาว่าผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้บุคลากรร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้คณะกรรมการคณาจารย์ได้ออกข้อบังคับคณาจารย์ด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (มาตรฐานที่ 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และ (มาตรฐานที่ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องให้ความสนใจร่วมมือร่วมใจกัน ทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าบุคคลต้องการอยู่ร่วมกันก็ตาม มิได้หมายความว่าจะสามารถอยู่ร่วมกันได้ดีเสมอไป บางครั้งก็มีปัญหาเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีปัญหาในการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะองค์กรใดก็ตาม เมื่อทำงานแล้วย่อมพบปัญหาอยู่เสมอ บางองค์กรอาจมีปัญหาน้อยแต่มีบางองค์กรก็อาจจะมีปัญหามาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2533, หน้า 50)

การทำงานของกลุ่มบุคคลอาจจะเรียกว่าการทำงานเป็นทีมคือทุกคนจะต้องตระหนักว่า จะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน พึ่งพาอาศัยจากประสบการณ์ความสามารถของแต่ละคนด้วยความยินยอม พร้อมใจกันของบุคคล จึงจะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ (สงวน ช้างฉัตร, 2542, หน้า 249) ภายใต้การบริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างประสิทธิภาพให้เกิดขึ้น ทั้งในแง่การแข่งขันกับตัวเอง และการแข่งขันต่างองค์กร ด้วยสภาพที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการปรับตัว เพื่อนำเอาแนวคิดมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่ ต้องอาศัยกลุ่มหรือทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 194) เกิดจากแนวคิดของมนุษย์ที่มีความสามารถแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้านำกลุ่มคนเหล่านั้นมาทำงานร่วมกันจะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการแบ่งงาน และหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ อันจะนำมาซึ่งการจัดระบบการสื่อสารที่เหมาะสมในการทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในประเทศญี่ปุ่นได้รับการยอมรับจากหลายประเทศว่ามีความสามารถในการบริหารจัดการทางเศรษฐกิจที่ดีเยี่ยมหลังจากสงครามโลกครั้งที่สอง จึงพัฒนาแนวทางปฏิบัติในแบบฉบับเฉพาะตัวที่เรียกว่า ทีมพัฒนาคุณภาพ ดังนั้นการสร้างทีมงานจึงเป็นสิ่งที่ทำทนายของผู้บริหารองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชนที่แสวงหากลยุทธ์และทรัพยากรทั้งหลายเพื่อสนับสนุนแนวทางในการพัฒนาทีมงาน (สุนันทา เลานันทน์, 2542, หน้า 35)

โรงเรียนระยองวิทยาคมเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ย่อมพบปัญหาการทำงานเป็นทีมซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมจำนวน 5 ท่านสามารถสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมทุกคนมีการทำงานเป็นระบบตามสายงานที่วางไว้ตามคำสั่งของโรงเรียนแต่มีจุดอ่อนที่ทำให้เกิดปัญหาซึ่งแฝงตัวอยู่ในกลุ่มได้อย่างเด่นชัด ซึ่งการมีอำนาจของกลุ่ม (Group power) โดยได้รับตำแหน่งโดยอาศัยความเป็นพรรคพวก จะมีการสนับสนุนและส่งเสริมเพื่อประโยชน์ในกลุ่ม จากผู้มีประสบการณ์ในการทำงานอันได้แก่ศิษย์เก่าและครูผู้ถึงพร้อมด้วยคุณวุฒิและวัยวุฒิที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียนและด้วยความรักในองค์กร จึงผลักดันให้เกิดพลังในการต่อต้านการทำงานของฝ่ายบริหาร จึงส่งผลให้ถูกละเลยเรื่องการประชุมในกลุ่มงาน โดยละเอียด เพราะครูแต่ละท่านมีภาระงานและปริมาณงานที่มากจนเกินขีดจำกัด จึงเกิดภาวะความเครียด อันมีผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้เกิดความท้อแท้และบั่นทอนจิตใจ จึงเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอีกประการหนึ่งทำให้เกิดปัญหาสังคมภายในโรงเรียนระยองวิทยาคม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูบรรจุใหม่ขาดประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในด้านการปรับความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรในโรงเรียน อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบงานและความแตกต่างระหว่างช่วงวัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2-3 ช่วงอายุคือ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน

ข้อมือระบบแบบแผนการทำงานแบบเดิม ที่พร้อมจะถ่ายโอนระบบงานดังกล่าวมาสู่ครูที่เข้ามาเรียนรูระบบงานในช่วงอายุวัยที่น้อยกว่า ข้อมือทำให้เกิดการถ่ายโอนระบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความนิยมของแต่ละช่วงวัย จึงทำให้เกิดรูปแบบการทำงานใหม่เข้ามาแทนที่ สันนิษฐานได้ว่าการถ่ายโอนระบบการทำงานมีข้อผิดพลาดซึ่งขาดการวางแผนล่วงหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปลูกฝังค่านิยม โดยการแนะนำระบบงานเบื้องต้นที่เป็นผลประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในระบบการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับวิจัยของพรทิพย์ ผิวแก้ว (สัมภาษณ์, 20 พฤศจิกายน 2557) กล่าวว่า “ปัญหาการทำงานเป็นทีมอยู่ที่การทำงานของครูที่ปฏิบัติการ โดยขาดการติดต่อประสานงานการประชุมร่วมกันระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงานแต่เน้นทำงานตามคำสั่งของโรงเรียน โดยปกติโรงเรียนจะมีการจัดประชุมครูเดือนละครั้ง ประชุมกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกสัปดาห์ แต่จะมีกลุ่มบุคคลบางกลุ่มที่ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดประชุมต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นครูที่ทำงานที่โรงเรียนมานาน ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ อาจเกิดความล่าช้าและไม่คล่องตัว เนื่องจากไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย นอกจากนี้ทีมงานแต่ละฝ่ายส่วนใหญ่จะเป็นบุคคลกลุ่มเดิม ๆ ที่สนิทสนมคุ้นเคยและทำงานร่วมกันเป็นประจำเมื่อมีคนใหม่เข้ามาซึ่งไม่คุ้นเคยกันในการทำงานก็มักจะถูกละเลยไม่ค่อยได้รับความสนใจ ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้”

จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยต้องการเข้าถึงปัญหาอย่างแท้จริงเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ซึ่งในปัจจุบันมีการใช้คำที่ปรากฏขึ้นว่า “ทีมงาน” ที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงาน เพื่อช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่ารายบุคคล โดยต้องอาศัยทักษะการทำงาน การตัดสินใจและประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย โดยเฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น อยู่เสมอในโรงเรียนซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทีมงานต่าง ๆ ในการทำงานด้านบริหารจัดการตามฝ่าย ได้แก่ 1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่มบริหารงานบุคคล 3) กลุ่มบริหารงานงบประมาณ 4) กลุ่มบริหารงานทั่วไปรวมทั้งงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการเป็นทีม จึงส่งผลให้เกิดผลดีในโรงเรียน

ด้วยเหตุผลข้างต้นกล่าวได้ว่าสถานศึกษาใดที่มีการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจใคร่รู้ที่จะศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด ต่างกันหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนระยองวิทยาคม อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารระบบการทำงานให้ก้าวหน้าดียิ่งขึ้นต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

### คำถามในการวิจัย

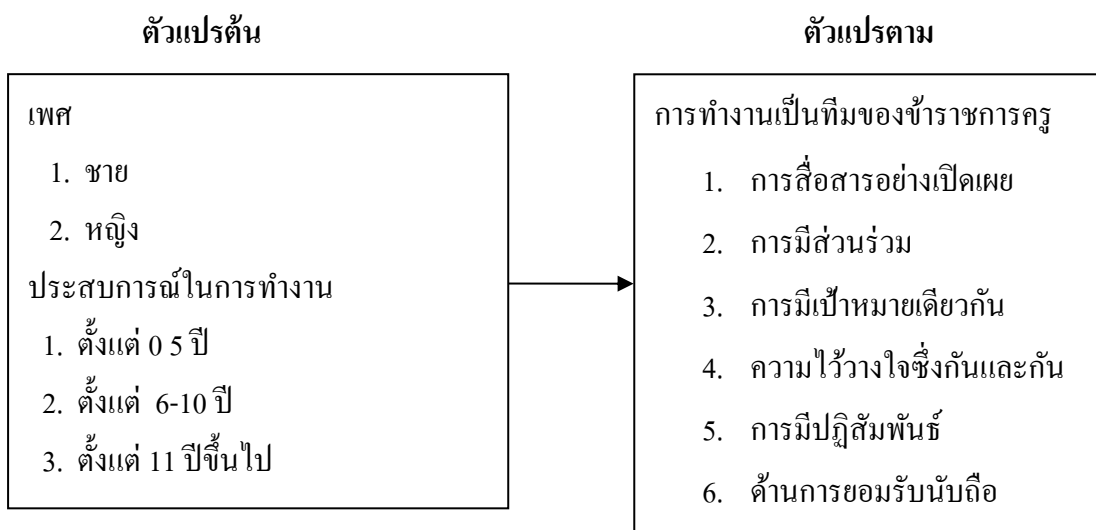
1. ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม ที่มีเพศและประสบการณ์ในการทำงาน เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมที่มีเพศต่างกันมีการทำงานเป็นทีมต่างกัน
2. ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 39-40) วัตค็อก และฟรานซิส (Wood Cock & Francis, 1994, pp. 75-116) ลาร์สัน และลาฟาสต์ (Larson & Lafasto, 1989) คริส (Christ, 1964, pp. 139-140 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 45) เอลตัน เมโย (Elton Mayo, 1993 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 37) สวงน ช้างนัตร (2542, หน้า 111-113) ธีรเดช รุ่งมงคล (2556, หน้า 34-35) เพื่อนำมาสังเคราะห์ตัวแปรของการทำงานเป็นทีม 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) การมีส่วนร่วม 3) การมีเป้าหมายเดียวกัน 4) ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน 5) การมีปฏิสัมพันธ์ 6) ด้านการยอมรับนับถือ สามารถแสดงได้ ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบระดับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค ในการทำงานเป็นทีมใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง
3. นำผลการวิจัยพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา  
การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 39-40) วัตค็อก และฟรานซิส (Wood Cock & Francis, 1994, pp. 75-116) ลาร์สัน และลาฟาสโต (Larson & Lafasto, 1989) คริส (Christ, 1964, pp. 139-140 อ้างถึงในสุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 45) เอลตัน เมโย (Mayo, 1993 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 37) สงวน ช้างจักร (2542, หน้า 111-113) ชีเรช รวิวมงคล (2556, หน้า 34-35) เพื่อนำมาสังเคราะห์ตัวแปรของการทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้



- 1.1 การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 1.2 การมีส่วนร่วม
- 1.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 1.4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 1.5 การมีปฏิสัมพันธ์
- 1.6 ด้านการยอมรับนับถือ

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ชาย จำนวน 111 คน เพศหญิง จำนวน 179 คน รวมทั้งสิ้น 290 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ตามวิธีของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กำหนดเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในการสุ่ม

## 3. ตัวแปรที่ศึกษาตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

### 3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

#### 3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ

##### 3.1.1.1 ชาย

##### 3.1.1.2 หญิง

#### 3.1.2 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ

##### 3.1.2.1 ตั้งแต่ 0-5 ปี

##### 3.1.2.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี

##### 3.1.2.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

#### 3.2.1 การสื่อสารอย่างเปิดเผย

#### 3.2.2 การมีส่วนร่วม

#### 3.2.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน

3.2.4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3.2.5 การมีปฏิสัมพันธ์

3.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกันเป็นทีม มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีเป้าหมายร่วมกัน มีภารกิจที่จะต้องทำเช่นเดียวกัน มีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและสนับสนุนซึ่งกันและกันด้วยการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน มุ่งถึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่ม เพื่อช่วยดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

2. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การร่วมกันดำเนินกิจกรรมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน สนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมตัดสินใจและมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกันซึ่งสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

2.1 การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

2.2 การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุง

2.3 การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

2.4 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล รวมไว้ซึ่งความรัก

2.5 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2.6 การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกันเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

3. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

4. ข้าราชการครู หมายถึง บุคลากรที่มีฐานะเป็นข้าราชการครู มีหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

5. เพศ หมายถึง สถานภาพทางกายภาพของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนของโรงเรียนระยองวิทยาคม แบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

6.1 ตั้งแต่ 0-5 ปี เป็นข้าราชการครูและบุคลากรที่มีระยะเวลาการสอนตั้งแต่ 0-5 ปี

6.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี เป็นข้าราชการครูและบุคลากรที่มีระยะเวลาการสอนตั้งแต่ 6-10 ปี

6.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป เป็นข้าราชการครูและบุคลากรที่มีระยะเวลาการสอนตั้งแต่ 11 ปี

7. สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลงานของ โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้า เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคม
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
3. การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### สภาพทั่วไปของโรงเรียนระยองวิทยาคม

#### ประวัติความเป็นมา

โรงเรียนระยองวิทยาคม เกิดจากการรวมโรงเรียนเก่า 2 โรงเรียนเข้าด้วยกันคือ โรงเรียนระยองมิตรอุปถัมภ์ (ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2442) และ โรงเรียนสตรีระยอง “บุญศิริบำเพ็ญ” (ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2463) โรงเรียนระยองวิทยาคม ก่อตั้งเมื่อวันที่ 5 สิงหาคม พ.ศ. 2514 เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้พิจารณาเห็นสมควรที่จะปรับปรุงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาให้เหมาะสมสะดวกในการจัดสรรอัตราครูและงบประมาณ เพื่อการบริหารงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้ประกาศรวมโรงเรียนทั้ง 2 โรงเรียนดังกล่าวเข้าด้วยกัน บนเนื้อที่เดิมของโรงเรียนระยองมิตรอุปถัมภ์นั่นเอง โดยมี นายกนก จันจจร เป็นอาจารย์ใหญ่คนแรกส่วน โรงเรียนสตรีระยองบุญศิริบำเพ็ญ ปัจจุบันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนอนุบาลระยอง

โรงเรียนระยองวิทยาคมเป็นโรงเรียนแบบสหศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนทั้ง 2 ระดับ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย เมื่อปีการศึกษา 2517 กรมสามัญศึกษาได้พิจารณาคัดเลือกให้โรงเรียนระยองวิทยาคม เป็นโรงเรียนอยู่ในโครงการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในส่วนภูมิภาค (ค.ม.ภ.) รุ่นที่ 1 และเริ่มใช้หลักสูตร ค.ม.ศ. ตั้งแต่ปีการศึกษา 2517 เป็นต้นมา จากการที่โรงเรียนระยองวิทยาคม เข้าอยู่ในโครงการปรับปรุงดังกล่าว ทำให้โรงเรียนได้รับการสนับสนุนให้มีอาคารเรียน โรงฝึกงาน คุรุภัณฑ์อุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนบุคลากรมากขึ้น ทำให้โรงเรียนระยองวิทยาคมเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่โรงเรียนหนึ่ง จากนั้นโรงเรียน

ระของวิทยาคมมีการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าเป็นลำดับ ได้รับความนิยมนและไว้วางใจจากผู้ปกครอง ที่ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาเล่าเรียน ทั้งนี้เพราะโรงเรียนได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดีจากสมาคมศิษย์เก่าระของ มิตรอุปถัมภ์ สมาคมผู้ปกครองและครูระของวิทยาคม คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานฯ ตลอดจนมูลนิธิต่าง ๆ จากข้าราชการ รวมทั้งพ่อค้าประชาชนชาวระของ

ปัจจุบัน โรงเรียนระของวิทยาคมมีเนื้อที่ประมาณ 48 ไร่ 1 งานเศษ บริเวณทั่วไปได้รับการตกแต่งสวยงามร่มรื่น มีอาคารเรียนถาวร 6 หลัง โรงฝึกงาน 6 หลัง โรงยิม 1 หลัง หอประชุมเอนกประสงค์ 2 หลัง อาคารกิจกรรมห้องเรียนสีเขียว 1 หลัง บ้านพักครูเดี่ยว 11 หลัง บ้านพักครู 8 หน่วย 1 หลัง ส้วมนักเรียน 4 หลัง บ้านพักนักรการภารโรง 5 หลัง นอกจากนี้บริเวณโรงเรียนยังประกอบด้วย สวนพุทธศาสนา สวนวรรณคดี สวนกาญจนาภิเษก ศูนย์สุขภาพ สนามฟุตบอล สระว่ายน้ำ ศาลาไทย อาคารประชาสัมพันธ์ หอพระพุทธรูป ศาลา 100 ปีระของวิทย์ และปัจจุบันเรามีอาคารเอนกประสงค์ 4 ชั้น พร้อมโรงอาหารใหม่ ซึ่งเปิดใช้แล้วในปีการศึกษา 2552 เรียกว่าอาคาร 109 ปีระของวิทย์

#### คติพจน์

นตฺถิ ปญญา สฺมา อภา “แสงสว่างเสมอด้วยปัญญา ..... ไม่มี” No light is brighter than wisdom.

#### วิสัยทัศน์

ภายในปีการศึกษา 2559 โรงเรียนระของวิทยาคมจะเป็นต้นแบบโรงเรียนมาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย

#### พันธกิจ

ส่งเสริมพัฒนานักเรียนและบุคลากรให้มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากล ดำรงตนบนพื้นฐานของความเป็นไทยตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### เป้าประสงค์ของโรงเรียนระของวิทยาคม

1. นักเรียนมีศักยภาพของความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก (World citizen)
2. โรงเรียนบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality system management) เทียบเคียงมาตรฐานสากล (World-class standard)
3. โรงเรียนมีหลักสูตร รูปแบบ และกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีคุณภาพเป็นไปตามศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน
4. โรงเรียนมีภาคีเครือข่ายการจัดการเรียนรู้ และโรงเรียนร่วมพัฒนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

### คำขวัญโรงเรียน

เรียนเด่น กีฬาดี มีวินัย ใฝ่คุณธรรม

### เอกลักษณ์โรงเรียนระยองวิทยาคม

โรงเรียนคุณภาพยอดเยี่ยม

### อัตลักษณ์ของโรงเรียน

เก่ง ดี มีวินัย

### สีประจำโรงเรียน

น้ำเงิน-เหลือง น้ำเงิน คือ ความกล้าหาญ ความฉลาด ความอดทน เหลือง คือ

ความสุภาพ ความมีมารยาท และคุณธรรม

### ต้นไม้ประจำโรงเรียน

สน, กระถินณรงค์

โรงเรียนระยองวิทยาคม มีห้องเรียนจำนวน 102 ห้องเรียน เปิดสอนหลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น 3,859 คน โดยแบ่งออกเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,980 คน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1,879 คน มีผู้บริหาร 5 คน มีข้าราชการ จำนวน 190 คน พนักงานราชการ 17 คน ลูกจ้างประจำ 9 คน ลูกจ้างชั่วคราว 68 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2559) เพื่อปฏิบัติงานโรงเรียน สำหรับการบริหารและการจัดการงานของโรงเรียน เพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ภายใต้กรอบวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้โดยมีการบริหารงานตามระบบ โครงสร้างของทางราชการ (โรงเรียนระยองวิทยาคม กลุ่มบริหารงานบุคคล, 2559)

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าโรงเรียนระยองวิทยาคมเป็นโรงเรียนที่มีประวัติการก่อตั้งที่ยาวนาน สนองกับการส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาระบบการศึกษาให้เป็นโรงเรียนที่อยู่ในโครงการพัฒนาระบบการจัดการบริหารโรงเรียนเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้รับองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในสังคมด้วยการบริหารงานในระบบที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยปรับรูปแบบโครงสร้างหลักสูตรให้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ให้สอดคล้องกับความต้องการและสมรรถนะของผู้เรียน ปัจจุบันโรงเรียนระยองวิทยาคมได้พัฒนาการทำงานเป็นระบบ ด้วยการศึกษาแนวทางจากเครือข่ายระหว่างประเทศ เพื่อพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกันตลอดจนมุ่งเน้นพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

มีนักการศึกษาได้นำเสนอคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้ แนวคิดของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2549, หน้า 39-40) กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ
2. มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง
3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
4. สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน
5. ไม่มีการขัดแย้งกันกลุ่มจะใช้เหตุและผลในการยุติปัญหาและจะร่วมกันแก้ปัญหา
6. มีการตัดสินใจโดยความเห็นพ้องต้องกัน
7. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา
8. สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
9. มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจนสมาชิกยอมรับภารกิจต่าง ๆ อย่างเต็มที่
10. หัวหน้าไม่ใช่อำนาจครอบงำ
11. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

แนวคิดของวูดค็อก และฟรานซิส (WoodCock & Francis, 1994, pp. 75-116 อ้างถึงใน สุนันทา เลहनันท์, 2549, หน้า 41) มีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องศึกษา 11 ด้านคือ

1. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
4. การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
6. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

แนวคิดของลาร์สัน และลาฟาสโต (Larson & Lafasto, 1989, pp. 70-79) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าทีมงานที่มีความเป็นเลิศควรมีลักษณะ 8 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. มีเป้าหมายและความชัดเจน
2. มีโครงสร้างงานที่มุ่งผลชัดเจน
3. มีสมาชิกทีมงานที่มีความสามารถ
4. มีความผูกพันในงานอย่างมีเอกภาพ
5. มีบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกัน
6. มีมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ
7. มีการสนับสนุนและยอมรับจากภายนอกทีมงาน
8. มีผู้นำที่ยืดหลักการ

อาร์กิริส (Argyris, 1964, pp. 139-140 อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลาहनันท์, 2549, หน้า 45)

มีความเชื่อว่าประสิทธิผลขององค์การเกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงานที่มีต่อองค์การปทัสถานเหล่านั้น มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกที่ความจริงใจในการแสดงความคิด และความรู้สึกต่าง ๆ
2. สมาชิกในกลุ่มต่างเปิดเผย มีความไว้วางใจกัน
3. สมาชิกชอบที่จะทดลองวิธีการแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิม
4. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงใจในการแสดงความคิดและความรู้สึก
5. สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย
6. สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการแบบใหม่ ๆ
7. สมาชิกมีความเป็นเอกัตบุคคล
8. สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็น ข้อคิดต่าง ๆ
9. สมาชิกมีความห่วงใย เอื้ออาทรต่อกัน
10. สมาชิกมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

เอลตัน เมโย (Elton Mayo, 1993 อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลาहनันท์, 2549, หน้า 37)

ได้สรุปชี้ให้เห็นองค์ประกอบทีมงานที่มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้

1. หัวหน้ามีความสนใจในผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของสมาชิกแต่ละคน
2. หัวหน้ามีความภาคภูมิใจสถิติผลงานของกลุ่ม
3. หัวหน้ามีความช่วยเหลือกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน และวางเงื่อนไขการทำงานเอง
4. หัวหน้าให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานของกลุ่มด้วยความจริงใจ
5. กลุ่มภาคภูมิใจในผลงานของกลุ่มและผลงานได้รับการยอมรับและความสนใจจากบุคคลภายนอก
6. กลุ่มไม่มีความรู้สึกว่าคุณกดดันให้เปลี่ยนแปลง



7. ก่อนมีการเปลี่ยนแปลงหรือตัดสินใจ จะมีการปรึกษากับกลุ่มก่อน

8. กลุ่มรู้มีความมั่นใจ และเปิดเผยต่อกัน

สงวน ช้างจักร (2542, หน้า 111-113) ได้สรุปแนวทางในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพหัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย
2. สมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
3. สมาชิกมีการยอมรับนับถือ
4. มีการกำจัดอุปสรรค
5. การใช้วินัยในทางสร้างสรรค์
6. การเป็นผู้รับรู้อความต้องการของแต่ละบุคคล
7. การเป็นแบบอย่างที่ดีและไม่เปลี่ยนแปลง
8. การพยายามจัดการรางวัลตอบแทน
9. สนับสนุนการทำงานของกลุ่มเมื่อสามารถทำงานได้สำเร็จ
10. การตั้งจุดมุ่งหมายที่สามารถดำเนินการให้ประสบความสำเร็จได้

ธีรเดช รุ่งมงคล (2556, หน้า 34-35) ได้สรุปลักษณะสำคัญการทำงานเป็นทีม 14 ลักษณะ ดังนี้

1. เป้าหมายร่วมกัน
2. ทักษะสัมพันธ์กัน
3. ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. มุ่งมั่นในสิ่งเดียวกัน
5. การสื่อสารที่ดี
6. ทักษะการเจรจา
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การมีส่วนร่วม
9. การรับฟัง
10. การโต้แย้งอย่างสุภาพ
11. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
12. บทบาทและมอบหมายงานชัดเจน
13. การประเมินตนเอง
14. การสนับสนุนจากภายในและภายนอก

จากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีหรือทีมที่มีประสิทธิภาพในการทำงานและสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น มีความหลากหลายและมีลักษณะสอดคล้องและแตกต่างกันบ้าง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และจำแนกการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการ โดยนำเสนอเป็นตารางดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ/ แหล่งข้อมูล	ประเด็น	1. การมีปฏิสัมพันธ์	2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย	3. การมีส่วนร่วม	4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	6. ด้านการยอมรับนับถือ
แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 39-40)			✓	✓			
วูดค็อก และฟรานซิส (WoodCock & Francis, 1994, pp. 75-116)		✓	✓	✓		✓	
ลาร์สัน และลาฟาสต์ (Larson & Lafasto, 1989)		✓			✓		
อาร์กิริส (Argyris, 1964, pp. 139-140 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 45)			✓			✓	
เอลตัน เมโย (Ellton Mayo, 1993 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 37)			✓	✓			✓
สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 111-113)		✓	✓	✓	✓	✓	✓
ธีรเดช รุ่งมงคล (2556, หน้า 34-35)		✓	✓	✓	✓	✓	
ความถี่ของข้อมูล		4	6	5	3	4	2

## 1. การสื่อสารอย่างเปิดเผย

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย ตรงไปตรงมามีความชัดเจน สมาชิกสนใจข่าวสารที่รับฟังโดยปราศจากความเคลงใจ สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผยสมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา

การติดต่อสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการบริหาร จะเห็นได้ว่าองค์การทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาดใดทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ได้ด้วยการสื่อสารและไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนใดในการบริหารรวมต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ดี ทำให้เกิดเจตคติที่ดีมีขวัญและกำลังใจสูง นำไปสู่ความร่วมมือและการทำงานประสานกัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 177) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการติดต่อสื่อสารหมายถึงสื่อกลางหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่งคือความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพที่พนักงานจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดีและปรับปรุงงานอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อความ

สุนันทา เลานันท์ (2540, หน้า 40) ได้ให้ทัศนะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า สมาชิกมีการวิพากษ์วิจารณ์การกระทำในองค์การกระทำในองค์การเกิดขึ้นบ่อยและกระทำอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ท่ามกลางความสบายใจ การวิพากษ์วิจารณ์มีลักษณะสร้างสรรค์มุ่งขจัดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่กลุ่มกำลังเผชิญ

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 271) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการติดต่อสื่อสารคือการส่งข่าวสารระหว่างบุคคล 2 บุคคลหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในองค์การ เพราะมีความจำเป็นต่อการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้งและการตัดสินใจการติดต่อสื่อสารคนเป็นแบบสองทาง กล่าวคือ เมื่อผู้ส่งส่งข่าวสารไป ผู้ส่งข่าวสารจะได้รับ สิ่งย้อนกลับ เกี่ยวกับคนติดตามมาภายหลังของข่าวสาร ทำให้สามารถประเมินการติดต่อสื่อสารได้ว่าผู้รับข่าวสารได้ให้ความสนใจความเข้าใจและยอมรับข่าวสารหรือไม่

สรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

## 2. การมีส่วนร่วม

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นในทิศทางที่สอดคล้องกันและเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจูงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 391) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การสร้างสารเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจคือเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะเสริมสร้างพลังร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีมในองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้เป็นภาระที่สำคัญยิ่งและเป็นยอดปรารถนาของนักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งวิธีการที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ สมดังปณิธานประการหนึ่ง คือการจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 30) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขันเป็นการให้สมาชิกในทีมงานทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันอย่างแข็งขันมีบรรยากาศการทำงานแบบมีชีวิตชีวา และร่วมมือกันแก้ปัญหา พัฒนาทีมงานแบบสร้างสรรค์

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุง

## 3. การมีปฏิสัมพันธ์

เป็นสภาพการทำงานที่เป็นกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่สนับสนุนเพื่อคุณกัน มีความห่วงใยอาทรต่อกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2538, หน้า 202) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า กระบวนการสร้างสัมพันธ์ภาพในกลุ่ม ถ้าหากความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็จะราบรื่นและเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน และช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรคให้ผ่านพ้นไปได้ แต่ถ้ากลุ่มไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว การแข่งขันชิงดีชิงเด่นการขัดแย้งกัน การทะเลาะกัน ก็จะกระจายไปทั่ว โดยเหตุนี้การปรับปรุงคุณภาพความสัมพันธ์ที่มีอยู่ต่อกันระหว่างสมาชิกย่อมให้ประสิทธิผลของกลุ่มเพิ่มสูงขึ้นด้วย

สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 158) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าปฏิสัมพันธ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการสนับสนุนให้แก่กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542, หน้า 158) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ใช่เรื่องง่ายดังนั้นสมาชิกในทีมงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งการทำงานร่วมกันจะต้องสร้างความสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นระหว่างกัน ในลักษณะของปลาหมึกน้ำใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพยายามปรับส่วนบกพร่องของตนให้สอดคล้องกับกลุ่มมากขึ้น

สุนันทา เลานันท์ (2544, หน้า 138) ทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในทีมงานและระหว่างทีมงานเรียกว่า ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในการสร้างทีมงาน หนึ่งในที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีนั้น มีผลกระทบโดยตรงต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมและศักยภาพในการปฏิบัติ

ลิคิรท์ (Likert, 1961, pp. 24-28 อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2544, หน้า 43) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผล เป็นลักษณะที่เน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงานเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหาการตัดสินใจได้ ดำเนินการในบรรยากาศของการสนับสนุนเกื้อกูลของทีมงาน ข้อวิจารณ์ ข้อคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ ล้วนมุ่งช่วยเหลือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ให้ข้อเสนอแนะและผู้รับต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกัน ในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

#### 4. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

เป็นภาษาหลักการทำงานที่สมาชิกมีความไว้นับถือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกในการสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นในตนเองและทีมงาน มีความเป็นมิตรและไม่มุ่งร้ายต่อกัน

ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมมีความต้องการ ถ้าบุคลากรมีความไว้นับถือเชื่อใจกัน จะทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกันและกันเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่ละคนในองค์กรจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจอันจะทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 34) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจกันนับเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้วางใจกันในกลุ่มสมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวงและสร้างทีมงานให้ร่วมมือการพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความไว้วางใจยังเป็นเหตุชักนำให้สมาชิกในทีมพูดจา พูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกันได้เป็นการลดการตั้งปัดช่องความหวาดระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูด การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเกิดขึ้น

สุนันทา เลาหนันนท์ (2544, หน้า 139) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นนั้นสิ่งสำคัญคือความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทีมงานใดมีพฤติกรรมความไว้วางใจต่ำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะปรากฏเด่นชัด เช่น ความไม่ซื่อสัตย์ การหลบเลี่ยง และความไม่อดกลั้น ดังนั้นความไว้วางใจจึงเป็นรากฐานที่สำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลซึ่งเป็นสัมพันธภาพทั้งสองฝ่ายอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์และเคารพซึ่งกันและกัน ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกสมานฉันท์ระหว่างกันและทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีมและพฤติกรรมที่ขัดขวาง เช่น การวิจารณ์ความผิดพลาดเพียงเล็กน้อย การตำหนิต่อหน้าสาธารณะ จะเกิดขึ้นน้อยมากถ้าทุกฝ่ายไว้วางใจซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคล โดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความจริงใจในการแสดงความรู้สึกสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือและเป็นมิตรที่ไม่มุ่งร้ายต่อกัน

##### 5. การมีเป้าหมายเดียวกัน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นและสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของเคมีการเด่นชัดเพราะเจาะจงและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะประสานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิศมัย สุภัทธานนท์ (2538, หน้า 34) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เป้าหมาย คือ บันไดก้าวแรกของตนในทีมงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เอาหมายนับว่าเป็นเรื่องสำคัญ แม้กระทั่งการทำงานเพียง

คนเดียว ทำงานตามลำพังก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องทำงานกับผู้อื่นแล้ว เป้าหมายจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้น และจะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นเป็นทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

สุเมธ แสงนิมมวล (2543, หน้า 74) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการทำงานเป็นทีมนั้นเป้าหมายของงานเป็นเรื่องสำคัญ สมาชิกในทีมงานจะต้องภาพเป้าหมายของงานอย่างชัดเจนว่างานที่จะทำ ให้ผลนั้นคืองานอะไรและการจะทำงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้น สมาชิกแต่ละคนทำหน้าที่อะไร ที่ไหน เมื่อไหร่ อย่างไร กับใครและทำไมต้องทำเช่นนั้น เรียกว่าเป็นการเข้าใจในเป้าหมายอย่างแจ่มชัดตรงกันทุกคน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 403) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จ นั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ของทีมกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน ทั้งนี้เพราะ 1) วัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกันจะช่วย กำหนดแนวทางและแรงคลใจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้นมาเป็นตัวกำหนดทิศทางการรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น 2) กำหนดเป้าหมายย่อยของการปฏิบัติงานให้เป็นส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์หลักได้ง่ายขึ้น 3) ทำให้เกิดการผนึกกำลังช่วยกัน ใ้งานสำเร็จ ทั้งนี้เพราะวัตถุประสงค์และการกำหนดเป้าหมายย่อยของงานที่ทีมรับผิดชอบ เป็นความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

#### 6. การยอมรับนับถือ

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน มีความสนใจและให้เกียรติ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน มีการยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อบุคคล มีการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันแล้วจะส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีการสนับสนุน ช่วยเหลือกันในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของกันและกัน ทำให้ทีมสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โถมยง โตะทอง (2540, หน้า 32) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จเมื่อทุกคนเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตาม ความเชื่อถือนั้นเปราะบางต้องใช้เวลาในการสร้าง แต่ง่ายต่อการทำลาย การคงความเชื่อถือนั้นต้องใช้เวลา ความตั้งใจจริง

สุเมธ แสงนันทนวล (2543, หน้า 74-75) ได้ให้ทัศนะไว้ สามารถสรุปได้ดังนี้ การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันคนไหนหลายคนมาประสานสอดคล้องกัน เหมือนการเล่นดนตรี การเล่นของแต่ละคนต้องใช้ความชำนาญและความถนัดแตกต่างกัน บางคนอาจเล่นเก่งบางคนอาจเล่นไม่เก่งแต่เมื่อมารวมวงกันแล้วทุกคนต้องไวใจ และยอมรับนับถือ และไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้เกียรติกัน และยอมรับให้ในความสามารถของกันและกัน โดยยอมรับว่าทุกคนมีความสามารถ ภาวะจิตใจแห่งการยอมรับและเป็นหนทางไปสู่การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

สุนันทา เลานันทน์ (2544, หน้า 39) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะรับฟังเหตุผลของกันและกัน รับฟังทุกเรื่องอย่างตั้งใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น โดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนโง่ ถึงแม้ว่าข้อเสนอเหล่านั้นจะดูเหมือนว่าไร้สาระก็ตาม

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

### การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน

ความหมายของการทำงานเป็นทีมคือ กลุ่มคนสองคนหรือมากกว่ามีปฏิสัมพันธ์กัน ในวิธีใดวิธีหนึ่ง ความหมายของทีมนักทฤษฎีองค์การได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “องค์การ” (Organization) ไว้มากมายที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

สมพงษ์ เกษมสิน (2519, หน้า 102) ให้ความหมายขององค์การว่า คือ กลุ่มบุคคล กลุ่มหนึ่งซึ่งรวมกันดำเนินการร่วมกันอย่างมีระเบียบเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น

อรุณ รักธรรม (2524, หน้า 30 อ้างถึงใน วิภาณดา เกษตรเยี่ยม, 2558, หน้า 43) ได้กล่าวถึงทีม คือ การสร้างทีมงานที่สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2530, หน้า 26) อธิบายว่า องค์การมีความหมายง่าย ๆ ว่าเป็น การรวมกลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่จะเข้าร่วม ร่วมกันทำงานในลักษณะกลุ่มเพื่อให้สามารถทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่สูงขึ้น ดังนั้นองค์การจึงเป็นเครื่องมือของมนุษย์ เป็นสื่อกลางที่จะช่วยอำนวยความสะดวกต่างก็มีข้อจำกัดต่างกัน ไปให้มีโอกาสเข้าร่วมเพื่อเพิ่มกำลังความสามารถในการทำงานที่ยากขึ้น

เจิมจันทร์ ทองวิวัฒน์ และปัทมา มาลากุล ณ อยุธยา (2531, หน้า 2) ได้อธิบายว่า ทีม ประกอบไปด้วยบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน โดยตรง เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทีมนักกีฬาเป็นตัวอย่างที่เห็นได้ชัด เพราะสมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกัน คือ



ต้องโยนลูกบาสเกตบอลให้ลงห่วงตรงกันข้ามเพื่อเอาชนะคู่แข่ง สมาชิกแต่ละคนมีหน้าที่ตามตำแหน่งที่ทีมคือกลุ่ม ได้รับมอบหมาย และจะต้องประสานเข้ากับเพื่อนร่วมทีม ทำคะแนนให้เป็นที่น่าพอใจ ผู้เล่นมีความห่วงใยกับการทำคะแนนของทีมมากกว่าของตนเอง ทุกคนรับรู้ว่าการสนับสนุนซึ่งกันและกันในการเล่น จะช่วยให้ทีมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจสูง

ชาญชัย อัจฉินสมาจาร (2536 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 43) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ จำนวนคนขนาดเล็กพร้อมด้วยทักษะที่เสริมกัน ซึ่งผูกพันต่อวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งตัวเขาต้องรับผิดชอบร่วมกัน ร่วมงาน

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2536 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 43) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากทำให้วัตถุประสงค์รวมขององค์กรประสบความสำเร็จสูงสุด โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่กระทำและมีความพึงพอใจเพื่อนร่วมงาน

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540, หน้า 5) อธิบายว่า องค์กรคือ กลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง (2 คนขึ้นไป) ซึ่งมาร่วมกันดำเนินการใด ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดขึ้นเป็นหน่วยงานที่มีระบบ มีสายบังคับบัญชาที่แน่นอน มีการแบ่งงานกันทำ มีการประสานงานและให้ความร่วมมือกันทำงานในหน่วยงานนั้น เพื่อจัดเป็นองค์กรให้บริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กรดังกล่าว

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2546, หน้า 10 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 42) ให้ความหมายว่า ทีมงาน คือ กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็น การรวมตัวกันที่จะต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกัน จนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ ในทางปฏิบัติทีมงานต่าง ๆ กัน แต่ละทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่างเป็นเอกภาพ โดยมีเป้าหมายสูงสุดของทีมเป็นเครื่องกำหนด

ทองประเสริฐ ใจตรง (2549 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 42) คำว่า ทีมงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายลักษณะแต่ความหมายมากมาย โดยจะเน้นความสำคัญอยู่ที่กลุ่มของบุคคลที่จะร่วมในกิจกรรมมีการเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันมีการวางแผนร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ตามพจนานุกรมไทยได้ให้ความหมายทีมงานไว้ดังนี้ ทีมงาน (Team work) หมายถึงที่รวมกำลังกันทั้งคณะ

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 62 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 42) ได้สรุปความหมายของทีมหมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น โดยองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน มีดังนี้

1. ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มมีความเพ็ดเพลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน

วารารณ์ ตระกูลศุภยดี (2549, หน้า 7 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 43) ได้กล่าวถึงการทำงานเป็นทีม เป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ (3 P) ได้แก่ มีวัตถุประสงค์ (Purpose) ต้องชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน มีผลการทำงาน (Performance)

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 11) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิด มาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกันใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกัน ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สุขเมธ งามกนก (2550, หน้า 33 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 41) กล่าวว่า ทีมงานจะต้องเกิดจากความสมัครใจมิใช่บังคับจะต้องมีความเข้าใจ ความผูกพัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ผู้นำมีหน้าที่ในการประสานความคาดหวังของทีมงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สุนทร พลวงส์ (2551, หน้า 7) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้น ต้องมีการแบ่งทั้งหน้าที่และ

ความรับผิดชอบให้บุคคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคลผู้บริหารต้องตระหนักว่าบุคคลกรมีความสามารถแตกต่างกัน ถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเข้ามาซึ่งความสำเร็จของงานการทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกเขาต้องปฏิบัติงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคนและสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับความคิดเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

ลีทริโซค วรานูสันติกุล (2551, หน้า 5-7) ได้กล่าวว่า คำหนึ่งที่ใช้ร่วมกับทีมคือกลุ่ม ซึ่งในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง การรวมตัวของคนหลายคนซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอในช่วงเวลาหนึ่ง คนเหล่านั้นจะมีการรับรู้ในตนเองว่า พวกเขาขึ้นต่อกันและกันในอันที่จะปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มรการตั้งข้อสังเกตว่าทีมงานก็คือกลุ่ม เพียงแต่ต้องการจะเน้นให้เด่นชัดว่าเป็นกลุ่มทำงาน ซึ่งสมาชิกทุกคนมีภารกิจที่จะต้องทำงานประสานกันตามบทบาทของตน เพื่อที่จะให้ภารกิจนั้นบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

ริชาร์ด และเจฟฟ์ (Richard & Jeff, 2007, p. 18 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเยี่ยม, 2558, หน้า 41) อธิบายความหมายของการทำงานเป็นทีมหมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน ในบางกรณีคำว่า ทีม ยังหมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย และการทำงานเป็นทีมยังเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่แต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกันและทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน

ปาร์กเกอร์ (Parker, 1900, p. 16 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเยี่ยม, 2558, หน้า 45) ได้อธิบายว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

ฟรานซิสและยัง (Francis & Young, 1970, p. 8 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเยี่ยม, 2558, หน้า 45) ได้กล่าวถึงทีมว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลและผู้มีพลัง มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ทำงานร่วมกันได้ดี และรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

วูดค็อกและฟรานซิส (WoodCock & Francis, 1981, p. 3 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเยี่ยม, 2558, หน้า 43) ให้ความหมายว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จอห์นสันและจอห์นสัน (Johnson & Johnson, 1991, p. 435 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 44) ได้อธิบายว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

เดวิด (David, 2007 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 43) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมกันทำงานตั้งแต่สองคนหรือมากกว่าโดยในแต่ละคนมีทักษะ ที่แตกต่างกันมีการแสดงความคิดเห็นหรือความคิดเห็นเฉพาะบุคคลร่วมกันทำให้เกิดผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปได้ว่า ความหมายของวิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ การรวมตัวของบุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกัน และให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีม มีลักษณะเป็นกระบวนการ ประกอบด้วย กำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการปฏิสัมพันธ์กันภายในกลุ่มและกลุ่มอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และการทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับองค์กรอีกด้วย

#### **องค์ประกอบพื้นฐานเป็นของทีม**

องค์ประกอบพื้นฐานของทีม เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินทีมและการปฏิบัติงานในทีม ดัง สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 80-87) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของทีมงานที่จะทำให้ทีม ประสบความสำเร็จต้องมีองค์ประกอบที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้ทีมมีศักยภาพในการทำงานประกอบไปด้วย ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงานและสถานสภาพของสมาชิกทีมงาน อธิบายรายละเอียด ดังนี้

ขนาดของทีม (Size of team) ส่งผลต่อการทำงานของทีมงาน คือ เมื่อสมาชิกของทีมเพิ่มมากขึ้น ทีมงานจะมีพลังในการทำงานสูงหรือต่ำลงได้ และจำนวนสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีม โดยขนาดของทีมจะมีผลกระทบต่อองค์ประกอบของการทำงานได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกในทีม และกระบวนการกลุ่ม เป็นต้น ได้อธิบายผลกระทบของขนาดของทีมงานต่อองค์ประกอบหลักของทีมงาน ดังตารางที่ 2 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลกระทบของขนาดของทีมงานต่อองค์ประกอบหลักของทีมงาน

มิติ	ขนาดทีมงาน		
	2-7 คน	8-12 คน	13-16 คน
ภาวะผู้นำ			
- ความต้องการผู้นำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
- ความแตกต่างระหว่างผู้นำและสมาชิก	ต่ำ	ต่ำ-ปานกลาง	ปานกลาง-สูง
- การออกคำสั่งของผู้นำ	ต่ำ	ต่ำ-ปานกลาง	ปานกลาง-สูง
สมาชิก			
- ความอดทนที่มีต่อคำสั่งจากผู้นำ	ต่ำ-สูง	ปานกลาง-สูง	สูง
- การครอบงำด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม	ต่ำ-สูง	ปานกลาง-สูง	สูง
- การขัดขวางการมีส่วนร่วมของสมาชิก	ต่ำ-สูง	ปานกลาง	สูง
กระบวนการกลุ่ม			
- การกำหนดระเบียบและวิธีปฏิบัติที่เป็นทางการ	ต่ำ	ต่ำ-ปานกลาง	ปานกลาง-สูง
- เวลาที่ใช้เพื่อหาข้อยุติด้านการตัดสินใจ	ต่ำ-ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง-สูง
- แนวโน้มที่จะเกิดกลุ่มย่อยขึ้นในทีมงาน	ต่ำ	ปานกลาง-สูง	สูง

จากตารางที่ 2 จะแสดงให้เห็นว่าขนาดของชิ้นงานมีผลกระทบต่อองค์ประกอบของเงินแตกต่างกันออกไป ผู้นำทีมควรพิจารณาถึงจำนวนสมาชิกเพื่อการบริหารจัดการทีมให้มีประสิทธิภาพและควรพิจารณาความเป็นผู้นำที่ไม่เป็นทางการในทีมซึ่งบุคคลนี้เป็นผู้ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทีม โดยตรงหากจะต้องมีการลดขนาดของทีมผู้บริหารเลือกผู้นำที่ไม่เป็นทางการออกจากทีมผลลัพธ์ที่ได้อาจประสิทธิผลของงานลดลง กล่าวคือ การพิจารณาลดหรือเพิ่มขนาดทีมจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของสมาชิกในทีม ผู้นำที่ไม่เป็นทางการและการยอมรับของสมาชิกในทีมเพื่อประสิทธิผลของงาน

2. ความเป็นปึกแผ่น (Cohesiveness of team) จะแสดงให้เห็นพลังความเข้มแข็งของทีมงานถือว่าเป็นความเหนียวแน่นของทีมที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในทีมทำให้สมาชิกในทีมมีความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานและยังสามารถซื้อใจทีมอื่น ๆ ทราบถึงระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมของตนทีมที่มีความเป็นปึกแผ่นสูงจะสามารถดึงดูดสมาชิกให้ดำรงอยู่ในทีมได้นาน

แต่ถ้าทีมใดมีความเป็นปึกแผ่นอยู่ในระดับต่ำจะแสดงให้เห็นพื้นที่จากฟ้าความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม ทำให้เกิดการร่วมงานของทีมน่าทึ่งขึ้นดังนั้นผู้นำทีมคนพยายามผลักดันให้สมาชิกมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของทีมมีดังนี้

- 2.1 ความเห็นด้วยกับเป้าหมาย
- 2.2 การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกมีบ่อย
- 2.3 ความพึงพอใจและความรู้สึกที่ดีต่อกัน
- 2.4 การแข่งขันกับกลุ่มภายนอก

3. ปทัสถานของทีม (Team norms) ตามความหมายตามพจนานุกรม ปทัสถานหมายความว่า แบบแผนสำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ซึ่งปทัสถานแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ปทัสถานเชิงนิมิต (Positive norms) คือ พฤติกรรมของทีมที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การใช้วัสดุสำนักงานอย่างคุ้มค่า เป็นต้น และปทัสถานเชิงนิเสธ (Negative norms) คือ พฤติกรรมที่จำกัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น กั้นพักกลางวันเกินเวลา การปฏิเสธงาน เนื่องจากกลัวได้งานเพิ่ม เป็นต้น ผู้นำหรือผู้บริหารควรคำนึงถึงปทัสถานในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้สมาชิกในทีมได้ปฏิบัติตาม พร้อมทั้งต้องพยายามแก้ไขปทัสถานเชิงนิเสธที่อาจเกิดขึ้น

4. สถานภาพของสมาชิกในทีม สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งที่บุคคลได้รับจากการเป็นสมาชิกของทีม ซึ่งสถานภาพของแต่ละบุคคลส่วนใหญ่จะกำหนดขึ้น คุณลักษณะของบุคคลนั้น ๆ เช่น ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ เพศ เป็นต้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของทีมจะเป็นสิ่งที่จะช่วยในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย ขนาดของทีม ความเป็นปึกแผ่นของทีม ปทัสถานของทีม และสถานภาพของสมาชิก จะเห็นว่าทั้ง 4 องค์ประกอบนี้เป็นส่วนสำคัญในการสร้างทีมและเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำควรให้ความสำคัญซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลของทีมงานโดยตรง

พรหมณี พุ่มอิน (2547, หน้า 10) กล่าวว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบด้วย

1. จำนวนบุคคล (Person) การทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยจำนวนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ควรมีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสนองต่อความต้องการได้อย่างเต็มที่

3. การวางแผนร่วมกัน (Common plan) ต้องมีการวางแผนปฏิบัติงานและการประเมินผลงานร่วมกันจึงจะทำให้งานสำเร็จลงได้

4. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกต้องมีจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมด้วยตนเองไม่ใช่เกิดจากการบังคับ

5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ผู้นำกับสมาชิก การติดต่อสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ

6. ความผูกพันแน่นแฟ้น (Cohesiveness) สมาชิกที่ทำงานร่วมกันเป็นทีมจะเกิดความรู้สึกผูกพันซึ่งกันและกัน ความรู้สึกเช่นนี้ปรากฏออกมาในรูปแบบการปกป้องสมาชิกด้วยกันเปิดเผยและมีความจริงใจ

7. การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) การทำงานเป็นทีมต้องมีลักษณะการพึ่งพาอาศัยกัน ร่วมมือกันระหว่างทีมงาน

8. การร่วมมือประสานงานกัน (Coordinating) การทำงานเป็นทีม ต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาที่มีการแบ่งปัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน (Common benefit) สมาชิกของทีมงานจะทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายร่วมกันและร่วมมือกันจนกว่างานจะสำเร็จ ความสำเร็จตลอดจนผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นของสมาชิกทุกคน

#### ระบบของทีม

ระบบของทีม (System) ประกอบไปด้วย ปัจจัยนำเข้า ขั้นตอนกระบวนการปัจจัยนำออก ดังนี้ (ธีรเดช รุ่งมงคล, 2556, หน้า 15-16)

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย

1.1 People: จะต้องมีสมาชิก

1.2 Tasks: จะต้องมีงานที่มอบหมายให้ทำ

1.3 Resource: จะต้องมีทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้

1.4 Goals: จะต้องมีกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

1.5 Size: จะต้องมีกำหนดจำนวนสมาชิก/ ขนาดของทีม

1.6 Setting: วิธีการและรูปแบบในการก่อตั้ง/ จัดตั้ง

1.7 Information: ข้อมูลที่ต้องการมีครบถ้วนและสมบูรณ์

1.8 Technology: ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสมและทันสมัย

2. ขั้นตอน/ กระบวนการ (Process/ Throughput) ประกอบด้วย
  - 2.1 Norms: เกี่ยวกับบรรทัดฐาน/ ปทัสถาน และวัฒนธรรมองค์การ
  - 2.2 Conflict: วิธีการจัดการความขัดแย้ง/ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
  - 2.3 Cohesion: ความเหนียวแน่น/ ความสัมพันธ์ของสมาชิก
  - 2.4 Decisions: รูปแบบและวิธีการในการตัดสินใจ
  - 2.5 Communication: รูปแบบและวิธีการในการติดต่อสื่อสาร
3. ปัจจัยนำออก (Output) ประกอบด้วย
  - 3.1 Task performance: ผลการปฏิบัติงาน
  - 3.2 Team viability: ความเติบโต/ ความอยู่รอด
  - 3.3 Member satisfaction: ความพึงพอใจของสมาชิก

### ประเภทของทีม

โดยทั่วไปมีการแบ่งประเภทของทีม (Types of team) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ทีมที่เป็นทางการ (Formal team)
2. ทีมที่ไม่เป็นทางการ (Informal team)

1. ทีมที่เป็นทางการ (Formal team) เป็นทีมที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาโดยองค์การ เพื่อดำเนินการตามภารกิจซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์การ จะมีรูปแบบในการจัดตั้งและมีโครงสร้างของทีมที่ชัดเจน รวมทั้งมีลักษณะงานที่เด่นชัด ทีมที่เป็นทางการมักใช้คำว่า ทีม (Team) และยังสามารถแบ่งออกได้

1.1 ทีมตามสายบังคับบัญชา (Command team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ มีโครงสร้างในการควบคุมบังคับบัญชาที่แน่นอน

1.2 ทีมตามหน้าที่งาน (Functional/ Task team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการ มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

2. ทีมที่ไม่เป็นทางการ (Informal team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของสมาชิกซึ่งรวมกลุ่มกันขึ้นมาเองมากกว่าเกิดขึ้นจากการจัดตั้งโดยองค์การ ทีมที่ไม่เป็นทางการมักจะใช้คำว่า “กลุ่ม (Group)” และยังสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

2.1 กลุ่มตามความสนใจ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยสมาชิกของกลุ่มมีวัตถุประสงค์ระยะเบียดข้อบังคับหรือบางเอาใจใส่ในสิ่งเดียวกันด้วยความเอาใจใส่เหล่านั้นเกี่ยวข้องกับหรือไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การก็ได้เช่นผู้บริหารสตรีที่บริษัท AT & T จะจัดกลุ่มตามความสนใจเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นที่สนใจเหมือนกัน เช่น โอกาสที่ผู้หญิงจะมีบทบาทในการบริหารงานภายในองค์การ



2.2 กลุ่มมิตรภาพ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมระหว่างสมาชิก มากกว่าการรวมกันอันเนื่องมาจากความใฝ่สนใจในสิ่งเดียวกันกลุ่มมิตรภาพโดยปกติจะพัฒนาขึ้นมาเองตามธรรมชาติเมื่อแต่ละคนมาทำงานร่วมกัน ซึ่งกลุ่มมิตรภาพจะเชื่อมโยงสมาชิกของกลุ่มแบบเป็นทางการ เพื่อให้สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลแต่ละคน ได้ดี อันจะนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีความสุข

ในบางครั้งได้มีการแบ่งประเภทของทีมจากการเลือกเข้าเป็นสมาชิกซึ่งมีลักษณะการเลือกเป็นสมาชิกได้ 3 แบบคือ (ซีรเคซ ร็วมงคล, 2556, หน้า 17-19)

1. ทีมที่เลือกเป็นสมาชิกไม่ได้เช่นครอบครัวเป็นทีมซึ่งจะต้องเข้ามาเป็นสมาชิกเพราะไม่สามารถที่จะเลือกได้เองโดยเฉพาะบิดามารดาที่และน้อง
2. ทีมที่สามารถเลือกเป็นสมาชิกได้บ้างบางส่วนเช่นทีมทำงานอาชีพซึ่งพอที่จะเลือกเข้าเป็นสมาชิกได้บ้างโดยอาจจะถูกกำหนดให้บางส่วนและเลือกเองได้บางส่วน
3. ทีมที่สามารถจะเลือกเป็นสมาชิกได้ทั้งหมด เช่น ทีมสังคมเพื่อน เป็นทีมที่สามารถตัดเลือกเข้าเป็นสมาชิกด้วยตัวเองได้

### รูปแบบของทีม

รูปแบบของทีมสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังต่อไปนี้ (ซีรเคซ ร็วมงคล, 2556, หน้า 19-21)

1. ทีมแก้ไขปัญหา (Problem solving team) ประกอบด้วยกลุ่มของผู้บริหารและพนักงานซึ่งเข้ามาร่วมกลุ่มด้วยความสมัครใจและประชุมกัน เพื่ออธิบายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น ด้านผลิตภัณฑ์ (Products) กระบวนการ (Processes) คุณภาพ (Quality) หรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหาคงทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่ไม่สามารถทำการเปลี่ยนแปลงโดยปราศจากการเห็นชอบของฝ่ายบริหารได้ องค์การจำนวนมากกับตั้งทีมแก้ปัญหาคงขึ้น เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อการสนับสนุนความร่วมมือของพนักงานให้เพิ่มขึ้น

2. ทีมที่มีจุดมุ่งหมายพิเศษ (Special purpose team) บางครั้งเรียกว่า “ทีม” ข้ามสายงานตามหน้าที่ (Cross functional team)” เป็นการจัดตั้งทีม โดยนำบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อมาทำงานร่วมกันในกิจกรรมที่มีความเฉพาะเจาะจง เช่น การใช้ทีมที่มีจุดมุ่งหมายพิเศษ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากทุกแผนกของบริษัท เพื่อมาปรับปรุง (Improve) และเร่งงาน (Speed up) การพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น องค์การหลายแห่งจากแสวงหาความร่วมมือจากทีมที่มีจุดมุ่งหมายพิเศษในประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อ การเพิ่มผลผลิต และความสามารถในการทำกำไร (Profitability)

3. ทีมบริหารตนเอง (Self-manage team) เป็นทีมที่สมาชิกทุกคนจะร่วมกันรับผิดชอบ และมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานของกลุ่ม เช่น ทีมบริหารตนเองที่ร่วมกัน รับผิดชอบ สมาชิกจะแบ่งงานกันทำ สมาชิกของทีมจะประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และสมาชิกจะผลัดกันเป็นผู้ประสานงานตามแผนการดำเนินการของกลุ่ม

### สิ่งที่ทีมต้องคำนึง

สิ่งที่ทีมทุกประเภททุกรูปแบบจะต้องคำนึงคือ

1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม จะต้องมีการคำนึงถึงความสำเร็จ ผลงานผลผลิต โดยการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสมาชิกทุกคนจะต้องรับทราบถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์นั้นๆ นั้นด้วย

2. ขั้นตอนในการทำกิจกรรม สมาชิกทุกคนจะต้องรับรู้ถึงขั้นตอนในการทำงานและ จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ได้ตกลงกันไว้

3. มนุษยสัมพันธ์ในทีม สมาชิกทุกคนจะต้องมีความเข้าใจมีการจูงใจให้การยอมรับ มีการประสานงานมีการเสียสละให้ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

### รูปแบบการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงานและประสานงานแล้ว ยังต้องมีการกำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญ ประการหนึ่งของทีมงาน คือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3 ถึง 10 คน ทีมขนาดเล็กและจะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ่อนอยู่ ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกัน แข่งผลประ โยชน์กัน ทำให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มใหญ่ ตกต่ำไป สมาชิกในทีมงานจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานกับ หัวหน้าและสมาชิกด้วยกันตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีมสมาชิก และเลขานุการแต่ละ กลุ่มจะมีรายละเอียดดังนี้ (สุนันทา เลานันทน์, 2544, หน้า 73-76)

#### หัวหน้าทีม

1. คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม มีดังนี้
  - 1.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ
  - 1.2 เป็นคนเปิดเผยจริงใจ ซื่อสัตย์และเป็นกันเอง
  - 1.3 ไม่ใช่อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตยปราศจากการเผด็จการทุกรูปแบบ
  - 1.4 มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูง
  - 1.5 ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา

- 1.6 พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม
- 1.7 สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้
- 1.8 มีวุฒิภาวะทางสังคม
- 1.9 มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง
2. บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีม
  - 2.1 รับนโยบายจากองค์กรกำหนดเป้าหมายแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ  
มอบหมายงานแก่สมาชิก
  - 2.2 สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจเสริมแรงให้กำลังใจ
  - 2.3 อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่าง ๆ
  - 2.4 ประเมินผลงานและผู้ร่วมงานสมาชิกของทีมงาน
3. คุณลักษณะของสมาชิกของทีมงาน
  - 3.1 สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม
  - 3.2 เป็นผู้ที่รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
  - 3.3 เป็นผู้ที่ยอมรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของเพื่อสมาชิก
  - 3.4 เคารพมติของกลุ่ม และป้องกันมิให้เบี่ยงเบนมติของกลุ่มออกไปเข้ากับ  
ความคิดเห็นของตนเอง
  - 3.5 เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน
  - 3.6 กล้าแสดงความคิดเห็น
4. บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก
  - 4.1 รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีม
  - 4.2 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน
  - 4.3 ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
  - 4.4 เป็นผู้ตามที่ดี
5. คุณลักษณะของเลขานุการกลุ่ม
  - 5.1 มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี
  - 5.2 สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี
  - 5.3 สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกได้ทราบ
  - 5.4 มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน
  - 5.5 สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ทได้

## 6. บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ

### 6.1 รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้อง

### 6.2 ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประสานงาน

ระหว่างผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอดสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาเสนอให้นายได้รับรู้

### 6.3 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์ต่อทุกคน

## โครงสร้างของทีม

บุคคลที่มารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เมื่อมีปฏิริยาสัมพันธ์ต่อกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิด โครงสร้างของกลุ่ม ก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์ในกลุ่ม ส่วนประกอบที่สำคัญของโครงสร้างของกลุ่ม ได้แก่ สถานภาพ บทบาท ปทัสถาน การสื่อสารระหว่างกลุ่ม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่ม (สุนันทา เลहनันท์, 2544, หน้า 76-77)

1. สถานภาพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งทางสังคม หรือตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ละคนจะได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสม หรือบางที่อาจได้ตำแหน่งมาจากการใช้อิทธิพล เช่น ใช้อิทธิพลเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าพรรค หรือผู้อำนวยการ เป็นต้น

2. บทบาท (Role) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครอบครองอยู่ เช่น ผู้มีตำแหน่งเป็นประธานกลุ่มต้องแสดงพฤติกรรมของผู้นำ ส่วนผู้เป็นสมาชิกก็ต้องแสดงพฤติกรรมของผู้ตาม เป็นต้น

3. ปทัสถาน (Norms) หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่นและเสมอต้นเสมอปลาย รูปแบบของปทัสถาน เช่น ระเบียบ กฎ คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิกซึ่งถ้าผู้ใดละเมิดไม่ปฏิบัติตามจะได้รับการลงโทษจากกลุ่ม เช่น ได้รับการตำหนิ การไม่คบด้วย หรือการไล่ออกจากกลุ่ม ผู้ที่ปฏิบัติตามปทัสถานจะได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่ม คนทั่วไปจึงมักจะเลือกทำตามปทัสถานของกลุ่มมากกว่าต่อต้าน

4. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสารความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่ว่าเมื่อเป็นกลุ่มอยู่แล้ว ถ้าขาดการติดต่อสื่อสารแล้ว ความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบกว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการทำให้สำเร็จสมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างจึงจะทำให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

5. ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวซึ่งทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กลุ่มพัฒนาขึ้นมาและดำรงอยู่ได้ เช่น การมีความคิด เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจระดับเดียวกัน เป็นต้น ย่อมทำให้มีการสื่อสารกันบ่อยและเป็นกลุ่มได้เร็วขึ้น และทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งผนึกพลังกันเหนียวแน่นมากขึ้น

### พฤติกรรมในการทำงานร่วมกันของทีมงาน

ถึงแม้ว่าบทบาทและความรับผิดชอบของหัวหน้าทีมและสมาชิกของทีมในการปฏิบัติงานของทีมจะมีความแตกต่างกัน แต่พฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของทีมนั้นหาหาได้ถูกจำกัด โดยงานที่รับมอบหมายแต่อย่างใด ผลการวิจัยทางด้านจิตวิทยาสังคมได้ชี้ให้เห็นว่าสมาชิกทุกคนจะต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมการแสดงผลพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของสมาชิกเพียงคนเดียวอาจจะมีผลต่อความล้มเหลวของทีมงานได้ พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและขัดขวางการทำงานของกลุ่มสามารถแยกได้เป็น 3 ลักษณะ ได้แก่

#### 1. พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงาน

พฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานของทีมงาน (Group task activities) เป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้การทำงานของทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมที่สมาชิกแสดงออกจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานของทีมงาน กิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้อง

1. การริเริ่ม (Initiating) เป็นการเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน รวมถึงวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ช่วยให้เพื่อนร่วมงานเกิดความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหา

2. การแสวงหาข้อมูล (Seeking Information) เป็นความพยายามในการซักถามเพื่อให้เกิดความกระจ่าง หรือเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะและข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่ชัดเจนมาใช้ในการแก้ปัญหาในกลุ่ม

3. การให้ข้อมูล (Giving information) เป็นการให้ข่าวสารข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ ซึ่งเป็นความเห็นที่พยายามให้คิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความจริงใจ หรือใช้ประสบการณ์ของตนเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของกลุ่ม

4. การชี้แจงให้กระจ่าง (Clarifying) เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของข้อเสนอแนะและความเห็นต่าง ๆ ของสมาชิกให้ประสานสอดคล้องกัน โดยการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกัน และนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อทีมงาน สร้างความสามัคคีในกลุ่ม

5. การสรุป (Summarizing) เป็นการประเมินการทำงานของทีมน่าปฏิบัติงานหรือแก้ปัญหาได้ในระดับใด แนวทางการแก้ปัญหาที่ใช้สมเหตุผลและเป็นไปได้หรือไม่เป็นการสรุปความก้าวหน้าในการทำงานของทีมงาน

## 2. พฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน

พฤติกรรมธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน (Group maintenance activities)

เป็นพฤติกรรมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีสนับสนุนการทำงาน เป็นการธำรงไว้ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกของทีมงาน และมีกำลังใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ร่วมกันได้สำเร็จ กิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

2.1 การสนับสนุนให้กำลังใจ (Encouraging) เป็นการให้คำยกย่อง ชมเชยหรือยอมรับความคิดเห็นของสมาชิก เป็นการแสดงออกถึงความเป็นปึกแผ่น สร้างความอบอุ่นและผูกพันภายในทีมงาน รวมถึงการยอมรับสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

2.2 การผสมผสาน (Harmonizing) เป็นการช่วยประสานแนวคิดที่แตกต่างกันของสมาชิก แสวงหาแนวทางประนีประนอมความคิดหรือความต้องการที่แตกต่างกันของสมาชิก เพื่อป้องกันความขัดแย้ง

2.3 การกำหนดมาตรฐาน (Setting standards) เป็นการแสวงหาเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของทีมงาน หรือใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานที่กำหนดขึ้นนำไปสู่เป้าหมายการทำงานของกลุ่ม

2.4 การปฏิบัติตาม (Following) เป็นการปฏิบัติตามแนวคิดของทีมงานเห็นชอบและยินดีที่จะทดสอบแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ที่กลุ่มเสนอแนะ

2.5 การคุ้มครอง (Gatekeeping) เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกป้องกันสมาชิกบางคนไม่ให้ถูกรอรับทางความคิด

## 3. พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานเป็นทีม

พฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานของทีมงาน (Disruptive group behaviours)

เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของสมาชิกที่เป็นอุปสรรคขัดขวางการปฏิบัติของทีมงานพฤติกรรมกลุ่มนี้คุกคามประสิทธิภาพการทำงานซึ่งสมาชิกควรหลีกเลี่ยง ได้แก่

3.1 การก้าวร้าว (Being aggressive) เป็นการคอยลดสถานะภาพของผู้อื่น คอยทับถมขัดแย้ง เหยียดเย้ย และโจมตีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้อื่น โดยพยายามพูดถากถางและพยายามให้ทีมเกิดความขัดแย้งมากกว่าที่จะศึกษาหาเหตุผลหรือทำความเข้าใจกับปัญหา

3.2 การถอยหนี (Withdrawing) เป็นการปฏิเสธที่จะให้ความร่วมมือ ไม่สนใจในการรวบรวมกลุ่ม ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการเยาะเย้ย ถากถาง เฉยเมย หรือพฤติกรรมไม่เหมาะสมอื่น ๆ

3.3 การขูดค้ำเรื่องจุกจิกหยุมหยิม (Nit pecking) เป็นการคอยเน้นในรายละเอียด

3.4 การเรียกร้องการยกย่อง (Recognising) เป็นการพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อเรียกร้องความสนใจให้กับตนเอง เช่น โดยการโอ้อวด พยายามทำทุกอย่างที่จะไม่ให้ต่ำกว่าผู้อื่น ต้องการการยอมรับและผลตอบแทนเหนือสิ่งอื่นใด

3.5 การเรียกร้องความเห็นใจ (Sympathy seeking) เป็นการพยายามเรียกร้องความสนใจจากสมาชิก โดยการแสดงความไม่มั่นคงหรือความสับสน มักอ้างถึงการถูกบังคับให้หมดความอดทน ให้เสียสละ ให้เผชิญปัญหาต่าง ๆ โดยถูกรบกวนและกลั่นแกล้ง เป็นต้น

3.6 การขัดขวาง (Blocking) เป็นความพยายามที่จะต่อต้าน คือดึง มองโลกในแง่ร้าย มีความขัดแย้งและไม่เห็นด้วยกับเหตุผลของผู้อื่น พยายามจะนำไปประเด็นที่กลุ่มปฏิเสธไปแล้ว มาพิจารณาใหม่ มีความคิดเห็นเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งเป็นพิเศษ ไม่มีการเดินสายกลาง หรือไม่มีวิธีอื่นใดนอกจากวิธีของตนเองที่กล่าวมาแล้ววิธีเดียว (สุนันทา เลาหนันท์, 2544, หน้า 76-80)

#### แนวคิดการพัฒนาทีมงาน

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยสมาชิกในทีมในการเริ่มต้นสร้างทีมสำหรับการปฏิบัติงาน แต่ก่อนจะมีทีมงานเกิดขึ้น ผู้บริหารและผู้ร่วมทีมควรมีการประชุมปรึกษาหารือในการจัดตั้งทีมโดยมีวัตถุประสงค์ขององค์การและงานที่ปฏิบัติเป็นหลัก

วูดค็อก และ ฟรานซิส (WoodCock & Francis, 1990, pp. 34-36 อ้างถึงใน สุนันทา เลาหนันท์, 2544, หน้า 76-80) ได้อธิบายถึงความจำเป็นในการสร้างทีม โดยแบ่งความสำคัญออกเป็น 2 มิติ ประกอบไปด้วยมิติแรก คือ ความสำคัญของการปฏิบัติที่มีประสิทธิผลและมิติที่สอง คือ ระดับของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกของทีม โดยทั้งมิติจะทำให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีม โดย WoodCock และ Francis ยังกำหนดค่าความสัมพันธ์ของแต่ละทีมดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าสัมพันธภาพของแต่ละทีม (วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 43-52)

ร้อยละความต้องการของทีม	ความสัมพันธ์ในทีม
100	สมาชิกในทีมงานจะพึ่งพาซึ่งกันและกันสูงมากเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ แต่ถ้าผลการปฏิบัติงานแย่งจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ และการปฏิบัติงานขององค์กร
80	สมาชิกในทีมงานจะต้องปฏิบัติงานร่วมกัน แต่มีการแบ่งงานกันแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนถ้าผลการปฏิบัติงานของสมาชิกอยู่ในระดับต่ำ จะมีผลเสียต่อองค์กรแต่จะไม่มีผลกระทบรุนแรง
60	ทีมงานมีความสำคัญ แต่ยังไม่สำคัญมากต่อการปฏิบัติงานขององค์กร สมาชิกแต่ละคนมีเป้าหมายส่วนบุคคลการทำงานต้องอาศัยการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และมีกิจกรรมร่วมกัน ความร่วมมือยังเป็นสิ่งสำคัญ
40	สมาชิกจะต้องทำงานร่วมกันเป็นบางครั้ง แต่ส่วนใหญ่แล้วสมาชิกจะแบ่งกันทำงานอย่างอิสระ หรือเพียง 2-3 คน บางครั้งยังต้องการการประสานงานการติดต่อสื่อสารแต่มีกิจกรรมร่วมกันน้อย ความร่วมมือเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา
20	สมาชิกรวมกลุ่มกันอย่างหละหลวม เฉพาะคนที่ทีมงานเกี่ยวข้องกัน มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันน้อยมาก แต่สมาชิกอาจเรียนรู้จากประสบการณ์ของกันและกัน
0	สมาชิกรวมตัวกันเพียงในนาม มีการทำงานโดยปราศจากการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ไม่มีความจำเป็นต้องร่วมมือกัน

จากตารางที่ 3 พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของแต่ละทีม สรุปได้ว่า ในการสร้างทีมงานจะมีระดับความสัมพันธ์ในทีมซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปสามารถแบ่งได้เป็น 2 ช่วง คือ ช่วงแรก ร้อยละ 64 ขึ้นไป จะเห็นว่ามีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับดี โดยอาจไม่จำเป็นต้องพัฒนาทีมงานจะหันไปมองที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก ส่วนช่วงที่ 2 ร้อยละ 40 ลงมาจำเป็นต้องมีการพัฒนาทีมงานเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากการทำงานยังแยกและแบ่งงานกันทำซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม (วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558, หน้า 43-52)



สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร (2549, หน้า 160) อธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาทีมงานว่าเป็นกระบวนการในการวางแผนด้วยความสุขุมรอบคอบ ในอันที่จะส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นการหาช่องทางที่จะลดความยุ่งยากและปัญหาต่าง ๆ ที่จะเข้ามาขัดขวางการใช้ความสามารถและทรัพยากรอันมีความสำคัญของทีมงาน

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550, หน้า 10 -11) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขสุขุมกุดหารอธิบายว่า วิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไร แล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องทำความเข้าใจและให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพราะการทำงานเป็นทีมอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น วัตถุประสงค์การบริหาร การจัดการ คน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “คน” มักจะเกิดความเล็งทางอารมณ์ เช่น ความรู้สึกของคนการทำผิดพลาดการถูกวิพากษ์วิจารณ์ ดังนั้น การทำงานคือจุดเริ่มต้นของการทำงานของตัวบุคคล ที่ทำเป็นต้องรู้วิธีปกป้องคุ้มครองตนเองจากการมองของคนอื่นด้วย โดยผู้ที่จะให้การสนับสนุนและกำลังใจได้คือ ผู้บริหาร

#### **ปัจจัยของการพัฒนาทีมงาน**

การพัฒนาทีมงานหรือการสร้างทีมงาน เป็นลักษณะของการกำหนดรูปแบบต่าง ๆ ของบุคคล และกระบวนการในการทำงานทีม หรือเราเรียกว่าปัจจัย (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2546, หน้า 65-67) ได้กล่าวว่าการศึกษาปัจจัยในการทำงานเป็นทีมเพื่อการวางแผนและออกแบบทางเลือกในการพัฒนาทีม โดยศึกษาจากปัจจัยดังต่อไปนี้

1. ความแตกต่างของสมาชิกในทีม ลักษณะของบุคคลจะมีความแตกต่างกัน ซึ่งความแตกต่างนั้นเป็นส่วนประกอบสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม และถือว่าเป็นธรรมชาติของคนที่จะบอกถึงสถานะของตนว่า อยู่ในระดับใดในกลุ่มหรือองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างตนและสมาชิกในทีมต้องมีการประสานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งอาจต้องมีการฝึกอบรมและให้ความรู้เพื่อให้สมาชิกในทีมทราบสถานะของตน และเข้าใจความแตกต่างระหว่างกัน เพื่อการปฏิสัมพันธ์และทำร่วมกับคนอื่น ๆ ในทีม ได้อย่างสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ

2. ความสัมพันธ์ในทีม การสร้างความรู้จักคุ้นเคยระหว่างสมาชิกในทีม ความสนิทสนม ความเชื่อใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อร่วมงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานและการประสานงาน รวมถึงการสละเวลาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมทีมทั้งก่อนและระหว่างการทำงานเป็นทีม

3. ความแตกต่างขององค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ

3.1 มิติแรก ความเหมาะสมของทีมกับองค์การ โดยพิจารณาความสำคัญของทีมที่มีต่อองค์การ ภารกิจของทีมมีความสำคัญเพียงใดต่อองค์การ และทีมได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือไม่เพื่อที่ทีมจะปฏิบัติงานได้ตามความต้องการขององค์การ

3.2 มิติที่สอง ความสัมพันธ์เชิงสมาชิกในทีม กับบุคคลและสภาพแวดล้อมภายนอก เนื่องจากทีมต้องปฏิบัติงาน โดยมีปฏิบัติงานโดยมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง จึงต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลรอบข้าง ไม่สร้างความขัดแย้ง ความอคติระหว่างกันซึ่งเป็นเหตุให้เกิดผลร้ายต่อการดำเนินงานและผลการปฏิบัติงาน

การศึกษาปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับทีมเพื่อทราบถึงพฤติกรรมกรอยู่ร่วมกันของสมาชิกในทีม และการปรับตัวของสมาชิกในทีมให้เข้ากับองค์การ นอกจากนี้ จูซา เทียนไทย (2550, หน้า 321) อธิบายถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดทีมงานในองค์การ คือ ปัญหา และบุคลากร โดยมีการดำเนินการสร้างทีมดังนี้

1. ปัญหา ให้กำหนดปัญหาที่กำลังประสบอยู่ ณ ขณะนั้น
2. บุคลากร ให้คัดเลือกบุคลากรมาร่วมคุยกันเรื่องปัญหาที่กำหนดเกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นจริงหรือไม่
3. เมื่อได้รับทราบถึงปัญหาเรียบร้อยแล้ว ให้กำหนดปัญหาอย่างเป็นทางการ และยอมรับเพื่อนแนวทางแก้ไข

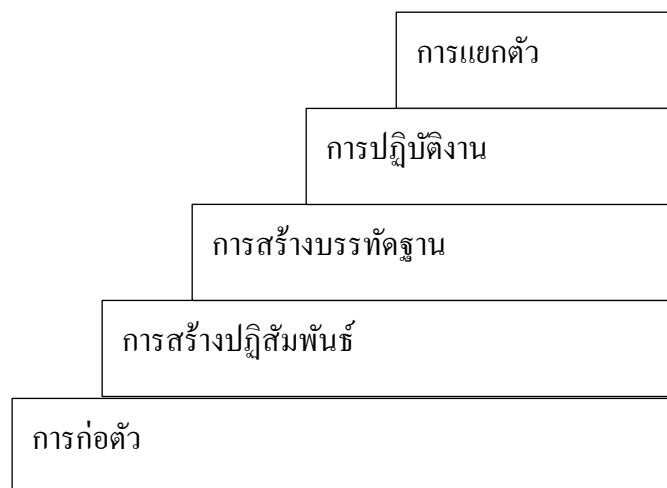
4. หาเหตุผลของการเกิดปัญหา และทำการประชุมทีม เพื่อให้สมาชิกทุกคนเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหา

ในการดำเนินงานดังกล่าวนี้ ไม่ได้เน้นแค่การแก้ไขปัญหาเท่านั้น ยังเน้นไปที่การสร้างทีมงานเพื่อให้สมาชิกในทีมรู้จักการยอมรับความเห็นของผู้อื่น และยอมรับการแก้ปัญหาร่วมกัน ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และปฏิบัติงานร่วมกัน ดังนั้น การวางแผนพัฒนาทีม จึงควรศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบพื้นฐานของทีมเพิ่มเติมเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนและออกแบบทีม

**วงจรชีวิตของทีม**

ทีมงานที่มีศักยภาพต้องเป็นทีมงานที่มีสมาชิกในทีมมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมรับฟังความคิดเห็นและให้ความช่วยเหลือกันในทีมพร้อมกันต้องเผชิญกับการทำงานในแต่ละช่วง

ด้วยกัน ซึ่งเรียกว่า วงจรชีวิตของทีม (Team life cycle) (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2546, หน้า 29-32) ซึ่งประกอบไปด้วยค่าต่าง ๆ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 วงจรชีวิตของทีม (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2546, หน้า 29)

จากภาพ ที่ 2 วงจรชีวิตของทีม สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

1. การก่อตัว (Forming) เป็นขั้นตอนแรกของการรวมตัวกันของสมาชิก และสมาชิกจะลดความเป็นตัวของตัวเองลง โดยต้องยอมรับและติดต่อกับผู้อื่นมากขึ้น ในขั้นตอนนี้สมาชิกจะยังไม่รู้จักกันมากนัก ดังนั้นสมาชิกจะระวังตัวในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับสมาชิกคนอื่นอื่น ๆ

อุปสรรคของการก่อตัว อาจเกิดจากการคัดค้านและต่อต้านความคิดของกลุ่ม หรืออคติที่เกิดจากความแตกต่างของบุคลิกภาพและการปรับตัวเข้ากับกลุ่ม โดยสมาชิกบางคนอาจสนใจเฉพาะงานของตน ในขณะที่สมาชิกคนอื่นสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในทีมมากขึ้น

2. การสร้างปฏิสัมพันธ์ (Storming) เมื่อมีการรวมตัวของสมาชิกเป็นกลุ่มแล้ว ความแตกต่างของสมาชิกแต่ละคนจะทำให้เกิดความไม่เข้าใจ ความขัดแย้ง การโต้เถียงและเกิดการแข่งขันเพื่อแย่งชิงสถานะบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในทีม ซึ่งสามารถแสดงออกด้วยวิธีการถกเถียง ชักจูงและสร้างมิตรภาพ โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทักษะ ทักษะ อารมณ์ เพื่อรักษาสัมพันธภาพที่ดีและความเข้าใจระหว่างสมาชิก (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 261) ส่วนสมาชิกคนใดที่ไม่สามารถสร้างมิตรภาพหรือไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับทีมได้ จะทำการลดบทบาทตัวเองลงและออกจากกลุ่มไป ทีมที่ประสบความสำเร็จจะมีการพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมโดยสมาชิกต่างเปิดใจที่จะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และอยู่ร่วมกันอย่างสอดคล้องส่งเสริมการส่งกัน

ส่วนทีมที่ล้มเหลวจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความขัดแย้งกันและบาดหมางกันเป็นการส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

3. การสร้างบรรทัดฐาน (Norming) เป็นขั้นตอนการพัฒนาพฤติกรรมและมารยาทใหม่ในทีมเพราะเมื่อผ่านขั้นตอนที่ 2 ได้แล้วคนในทีม ควรจะมีการเรียนรู้ที่จะประนีประนอมกัน (Tuckman, 1965) สมาชิกจะต้องช่วยกันกำหนดกฎเกณฑ์ บรรทัดฐาน บทบาทและระเบียบวิธีปฏิบัติระหว่างกัน เพื่อวางเส้นทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยมุ่งสนใจที่ผลงานให้มากกว่ามุ่งสนใจความเป็นส่วนตัวของสมาชิก

4. การปฏิบัติงาน (Performing) ขั้นการปฏิบัติงานสมาชิกในทีม เป็นขั้นตอนการทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และคนในทีมจะมีความยึดหยุ่นกับงานในทีม ทำให้งานมีประสิทธิภาพ มีความไว้วางใจที่จะทำงานร่วมกัน และรู้สึกมีความเทียมกัน ไม่ว่าจะทำหน้าที่อะไรในทีม (Tuckman, 1965) ต่างมีความเข้าใจ ผูกพัน และสามัคคีระหว่างกัน โดยสมาชิกในทีมจะไม่เพียงให้ความสนใจในงาน และยังสนใจในปัญหาส่วนตัวของสมาชิกคนอื่น โดยพยายามทำความเข้าใจและให้ความช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ ใช้ทักษะความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวของ ปริญญา ต้นสกุล (2555, หน้า 47) ว่า “ธรรมชาติของคนเก่ง มักเป็นคนฉลาดคิดและช่างคิดเสมอ เมื่อคิดได้แล้วเขาก็จะพยายามหาช่องทางสร้างสรรค์คิดให้เป็นจริง” ซึ่งทำให้ผู้ร่วมทีมที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกในทีมจะร่วมการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และได้ใช้ทักษะความสามารถที่ตนมีมาทำงานจนสำเร็จ และยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับทีมส่งผลต่อความก้าวหน้าของงาน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงมากขึ้น

5. การแยกย้ายหรือการปรับเปลี่ยน (Transforming) ขั้นตอนสุดท้ายของวงจรชีวิตของทีม เมื่อสมาชิกทำงานสำเร็จตามเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว สมาชิกจะตระหนักถึงการแยกตัวเพื่อแยกย้ายกลับไปทำหน้าที่และความรับผิดชอบเดิมที่เคยทำมา หรือเข้าร่วมกับทีมใหม่เพื่อแก้ปัญหาใหม่ต่อไป ถึงแม้จะมีการแยกตัวของสมาชิกในทีมต่อความผูกพันของสมาชิกจะยังคงอยู่ได้เมื่อมาพบกันก็ยังสามารถติดต่อสัมพันธ์กันได้เหมือนเดิม

สรุปได้ว่ากลยุทธ์ในการพัฒนาทีมมีวงจรชีวิตของทีมหรือทั้งสิ้น 5 ขั้น ประกอบด้วย การต่อตัว การสร้างปฏิสัมพันธ์ การสร้างบรรทัดฐาน การปฏิบัติงานและการแยกตัว ซึ่งสมาชิกในทีมจะช่วยเหลือกันฟันฝ่าอุปสรรคในแต่ละขั้นเพื่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนพัฒนาความสำเร็จในทีมให้เข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผลงานของทีม

### **ประโยชน์ของทีมงาน**

การสร้างทีมงานมีความมุ่งหมายสำคัญที่จะพัฒนาการทำงานของบุคคลและกลุ่มให้มีศักยภาพสูง ซึ่งจะสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กร โดยแต่ละทีม

จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สมาชิกต่างร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหา และทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะช่วยพัฒนาตนเอง และองค์การให้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด โดยที่เราอาจจะสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประโยชน์ต่อองค์การในด้านต่าง ๆ คือ

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิกเพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกัน และบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจพอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกในทีมจะมีความสามัคคีพร้อมเพียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หรือผนึกกำลังให้เป็นหนึ่งเดียวในการร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อย่างราบรื่น

2. สร้างความมั่นคงในอาชีพเนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มผลผลิต ทำให้องค์การมีรายได้และกำไรสูงขึ้น สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้้องค์การต่าง ๆ มักจะปรับระบบประเมินผล และให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้ และอาชีพ

3. สร้างความสัมพันธ์ในงานสมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One for all, for one” ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกันเนื่องจากทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานของทีม และสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิกที่ร่วมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจต่อกันว่าเขาจะต้องแสดงบทบาท อย่างไรและในช่วงเวลาใดให้เหมาะสม และส่งเสริมการทำงานของสมาชิกอื่น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม และเอกภาพของกลุ่ม

#### ข้อควรระวังในการใช้ทีมงาน

ผลการวิจัยที่สำคัญ ทางจิตวิทยาสังคมเกี่ยวกับข้อจำกัดของทีมงาน มีดังนี้ (สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 67)

1. เมื่อมีการอภิปรายประกอบการตัดสินใจบางอย่าง ขณะอยู่ในกลุ่มบุคคล บุคคลมีแนวโน้มจะเลือกทางเลือกที่มีความเสี่ยงสูงมากกว่า เมื่อจะตัดสินใจเลือกตามลำพังคนเดียว

ทำนองเดียวกันบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่เข้มข้นหรือรุนแรงมากกว่าเมื่ออยู่ตามลำพัง

2. เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่ม ส่วนใหญ่จะอยู่ในภาวะหลีกเลี่ยงหรือเกี่ยงความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการอ้อมแรงทางสังคม (Social loafing) เกิดขึ้น

3. ในกลุ่มขนาดใหญ่ที่คนเราเชื่อว่าสามารถปกปิดตนเองได้ ไม่มีใครรู้จัก บุคคลมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมที่ก่อความรำคาญ ป่าเถื่อน วุ่นวาย ใต้ง่ายกว่าปกติที่ไม่ได้อยู่ในกลุ่ม และเมื่อคนหนึ่งในกลุ่มใหญ่แสดงพฤติกรรมข้างต้นได้แล้ว คนอื่น ๆ ที่อยู่ในกลุ่มขณะนั้นจะทำตามใต้ง่ายขึ้นโดยปราศจากการไตร่ตรอง

4. การจำแนกผู้ใดผู้หนึ่งตามกลุ่มที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ ทำให้คนอื่น ๆ ซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกกลุ่มนั้น ปฏิบัติต่อเขาเหล่านั้นอย่างไม่คิดว่าเป็นสมาชิกคนหนึ่ง เช่น ถ้าฝ่ายหนึ่งจำแนกอีกฝ่ายว่าเป็นศัตรู ทำให้ฝ่ายแรกมีพฤติกรรม โต้ตอบฝ่ายหลังอย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าที่จะคิดว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน

5. การแพร่ระบาดของอารมณ์ร่วมในกลุ่ม ทำให้เกิดพฤติกรรมกลุ่ม เช่น การจลาจล การชุมนุมประท้วง ภาวะการณ้แตกตื่น ไร้กฎเกณฑ์ เป็นต้น

6. กลุ่มมักจะมีอิทธิพลต่อสมาชิกให้คล้อยตาม หรือเชื่อฟัง ได้มาก ทำให้คนเราต้องกระทำในสิ่งที่ไม่ดีมนุษยธรรมต่อผู้อื่น เอกลักษณ์เฉพาะบุคคลจะมีลดน้อยลงเมื่ออยู่ในกลุ่ม ซึ่งมีการเร่งเร้าให้ปฏิบัติคล้อยตามกลุ่มอย่างมาก

### ทีมงานในอนาคต

เป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาฮอว์ธอร์นในทศวรรษที่ 1930 จนถึงทศวรรษ 2000 แนวคิดดั้งเดิมของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ได้มีวิวัฒนาการมาอย่างไม่หยุดยั้ง ในปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงกลุ่มต่าง ๆ ที่อยู่ในมิติของการสร้างทีมงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีม โดยเน้นสร้างกลุ่มทำงานให้ชัดเจนขึ้น ทั้งนี้ย่อมอาศัยความรู้ ความชำนาญ และการจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และเกิดประสิทธิภาพ ในขณะที่ความผิดพลาดจะเกิดน้อยที่สุด

เป็นที่ยอมรับกันในหมู่นักพฤติกรรมศาสตร์ว่า การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงทศวรรษ 1980 แนวคิดใหม่ได้พัฒนาขึ้นมา ดังนั้นเพื่อให้การก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นไปอย่างมั่นใจ องค์กรต้องการรูปแบบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้ (สุนันทา เลานันท์, 2549, หน้า 54-55)

1. ปทัสถานทางบวกที่เกิดจากระบบไม่เป็นทางการ จะต้องได้รับการตอบสนองจากนโยบาย และระเบียบวิธีปฏิบัติของระบบที่เป็นทางการ

2. พฤติกรรมการทำงานที่ช่วยธำรงรักษาทีมงานให้คงอยู่ จะต้องดำเนินการควบคู่กิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้การปฏิบัติของทีมงานนั้นเสร็จสมบูรณ์

3. บรรยากาศการทำงานของทีมที่เป็นกันเอง ไม่ตึงเครียด จะต้องดำเนินไปควบคู่กับความสนใจที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกภายนอกทีมงาน

4. วิสัยทัศน์และเป้าหมายในระยะยาว จะต้องมุ่งให้ความสนใจกับงานและสมาชิกผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

5. วิสัยทัศน์ของทีมงาน พันธกิจ และเป้าหมาย อาจมีคุณค่าน้อยถ้าไม่ได้มีการนำไปวางแผนเพื่อการปฏิบัติ

6. พันธกิจ เป้าหมาย และแผนปฏิบัติการจะไม่ประสบความสำเร็จ ถ้าไม่ได้มีกระบวนการความคาดหวังของสมาชิกทีมงานไว้อย่างแจ่มแจ้ง

## ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

### เพศ

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ เพศ เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมระหว่างเพศชายและเพศหญิง ซึ่งในปัจจุบันความสามารถการทำงาน of เพศชายและเพศหญิงจะมีประสิทธิภาพใกล้เคียงกันก็ตาม

ธนชัย อำนวยสวัสดิ์ (2533) กล่าวว่า การศึกษาสภาพปัญหาการแบ่งงานระหว่างเพศในสังคมไทยเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพในผู้หญิงเป็นหนทางไปสู่การจัดทำแผนสำหรับการจัดโครงการอบรมที่เป็นความต้องการของผู้หญิงอย่างแท้จริง โดยการสำรวจในกลุ่มผู้หญิงชนบทอายุระหว่าง 15-16 ปี ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพและการเข้าสำรวจเชิงสังเกตการณ์ในหมู่บ้านแห่งหนึ่งในอีสานใต้ของประเทศไทย

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540, หน้า 147) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมในสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิงในโรงเรียนมัธยมศึกษากรมสามัญศึกษา มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการครูชายมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการหญิง

ฉัตรฐพันธ์ เจริญนันท และฉัตรยาพร เสมอใจ (2547, หน้า 126) แต่ในปัจจุบันความแตกต่างระหว่างเพศยังมีอยู่จากการศึกษาในสหรัฐอเมริกาพบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะทำงานเพื่อแข่งขันแบบพบเป็นเอาตายโดยการวัดค่าของผลงานอยู่ที่ทำว่าสำเร็จหรือล้มเหลวซึ่งแตกต่างกับเพศหญิงที่มีแนวโน้มในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากกว่าแข่งขัน

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 71) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ระยอง เขต 1 พบว่า ราชการครูที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนระยองวิทยาคมมากกว่าเพศชาย

สิเกล (Siegel, 1969, p. 273 -274) ได้ศึกษาบทบาทเพศของคนในสังคม ผลการวิจัยปรากฏว่า เพศชายจะมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง จากสมมติฐานได้ชี้ให้เห็นว่า เพศชายจะเห็นคุณค่าของงานมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องหาเลี้ยงครอบครัว ส่วนเพศหญิงยังมีงานอื่น ๆ อีกมากจะต้องทำ สอดคล้องกับการศึกษาของราบินอวิท (Rabinowitz, 1975, p. 274) ที่พบว่าค่าเฉลี่ยของเพศชายที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานมีมากกว่าเพศหญิง กลุ่มที่ศึกษา คือ ผู้ที่ทำงานภาครัฐของประเทศแคนาดา เมื่อตำแหน่งหน้าที่การงานและประสบการณ์ในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป เพศที่ต่างกันก็ไม่มีผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า เพศหญิงและเพศชายอาจมีความคิดเห็นเหมือนกัน ได้เป็นบางเรื่อง ซึ่งในบางเรื่องเพศชายบางท่านมีความคิดเหมือนเพศหญิงบางท่าน เมื่อเทียบฐานะโดยรวมแล้ว ทั้งสองเพศมีฐานะวัฒนธรรมและสังคมแตกต่างกัน เป็นเหตุให้ความคิดเห็นของแต่ละเพศมีความแตกต่างกันไปด้วย ผู้วิจัยจึงกำหนดเพศของข้าราชการครูเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

#### ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญเกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน

อรุณ รักธรรม (2541, หน้า 228) ได้กล่าวว่า บุคคลแม้จะเติบโตมาในภาวะแวดล้อมเดียวกันแต่หากมีประสบการณ์ต่างกันแล้วเพราะอาจมีบุคลิกลักษณะต่างกันออกไปเพราะประสบการณ์ที่บุคคลได้รับจะมีผลกระทบต่อลักษณะร่างกายและจิตใจความแตกต่างกันตามประสบการณ์จะมีบทบาทต่อทำที่ของบุคคลด้วยประสบการณ์ในที่นี้หมายถึงการศึกษอบรมเคยผ่านงานเคยผ่านต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานประสบการณ์จึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาในการเลือกใช้โคลนหรือบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน

พันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว (2545) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบเศรษฐกิจที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ของพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด จำแนกตามอายุ เพศ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานและขนาดของทีม ซึ่งพบว่าพนักงานบริษัท เจ มาร์ท จำกัด มีเจตคติที่มีต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่าประสบการณ์ย่อมก่อให้เกิดความรู้ความชำนาญทักษะทัศนคติทุกคนได้รับประสบการณ์ไม่เท่าเทียมกันผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะเรียนรู้และปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยและการที่มีประสบการณ์ยังทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจน ถูกต้องทำให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ (2546, หน้า 218) กล่าวว่า ประสบการณ์เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และมีส่วนชี้ว่าบุคลากร มีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจในการทำงานเป็นอย่างดีประสบการณ์ยังช่วยเสริมสร้างความรอบคอบ ความเข้าใจในปัญหา ความกล้าตัดสินใจและ



ความมั่นคงในอารมณ์ให้แก่บุคคล เนื่องจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มากมาย และสามารถรองรับต่อปัญหา และการเปลี่ยนแปลง พร้อมปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

สุภาวดี วิลาวัลย์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, หน้า 50) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผลวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และพบว่า พนักงานครูเทศบาลมีประสบการณ์ในการทำงานมากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย หมายถึง ประสบการณ์การทำงานส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่สำคัญ ซึ่งทำให้บุคคลมีความคิดเห็น วิจารณ์งานในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทำให้มีผลต่อการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยจึงกำหนด ประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการครูเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

อรุณวดี รื่นรมย์ (2533, หน้า 71) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยสรุปว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเตรียมค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ การยอมรับนับถือ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการติดตาม การสื่อสารอย่างเปิดเผย ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศและระดับช่วงชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553) ผลการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ การยอมรับนับถือ การจัดการมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมและไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผยตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอ โป่งน้ำร้อน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากร และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ผลการวิจัยการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

#### งานวิจัยในต่างประเทศ

แอนดิสัน (Anderson, 1995, p. 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของตนเองกับประเพณีนิยม หรือแบบปิรามิด โดยศึกษาจากทัศนคติของนักศึกษาในโครงการขยายโอกาสด้านการบริหาร พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออกเห็นว่ามีทัศนคติในทางบวกใน 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง

เดวิด (David, 1997 อ้างถึงใน สุเมธ งามกนก, 2551) นักศึกษาปริญญาเอกแห่ง Virginia State University ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษาผลการศึกษาพบว่า การสร้างทีมเป็นกระบวนการที่ 2

เนื่องกิจกรรมการสร้างทีมเกิดขึ้นตลอดวัน มีการสร้างทีมตลอดปี การสร้างทีมงานต้องการเวลา ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนอกเวลาเรียนปกติ ผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างทีมงาน กระบวนการและผลที่ได้จากการศึกษาทำเกี่ยวกับผลจากงานวิจัยของคนสร้างทีมงานเป็นประสบการณ์ ที่มีคุณค่า จากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารครูและบุคลากร ในสถานศึกษาความสำคัญ แบบการสร้างทีมงานการทำงาน

ออสตินและบาลด์วิน (Austin & Baldwin) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความรุ่งเรืองของ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเนื่องจากพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะบทบาททางด้านการสอนและงานวิจัยเรื่อง การร่วมมือกันจะมีประสิทธิภาพได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็น ประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลังประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่มและระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของกลุ่ม

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยพื้นฐาน อันสำคัญที่จะช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนาได้ดี จากการทำงานตามลำพัง จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของ เขต 18 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือว่าอยู่ในระดับใด โดยจำแนกตามเพศและประสบการณ์ ในการทำงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลไปพัฒนาตามลำดับขั้นต่อและเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

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

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2560 จำแนกตามเพศชาย จำนวน 111 คน เพศหญิง จำนวน 179 คน รวมทั้งสิ้น 290 คน (โรงเรียนระยองวิทยาคม สำนักงานบุคคล, 2559)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ตามวิธีของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 165 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้กำหนดเพศ และประสบการณ์ในการทำงานในการสุ่มดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและกลุ่มประชากรตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	ประชากร	ตัวอย่าง
ชาย	111	70
หญิง	179	95
รวม	290	165

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ระยอง เขต 18 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับเพศและประสบการณ์ทำงาน

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

- ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ได้ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

2. สร้างเครื่องมือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scales) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's type) ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ได้ตรวจสอบ เสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จำนวนภาษาและหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ Index of item objective congruence: IOC จำนวน 3 ท่าน โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$  แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$N$  แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การแปลความหมาย

$IOC \geq 0.66$  แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดวัตถุประสงค์ข้อนั้นจริง

เกณฑ์การตัดสินค่า IOC ถ้ามีค่าตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามจุดประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร.ณัฐกฤตา งามมีฤทธิ์ อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 นายปิยบุตร เอ็มโอรุ รองผู้อำนวยการ โรงเรียนระยองวิทยาคม

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานและคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการครูโรงเรียนเรียนวัดป่าประดู่ อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน

5. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) พบว่า มีค่าอยู่ระหว่าง .57-.82

6. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า  $\alpha = .97$

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วนำเสนอกรรมการที่ปรึกษา เพื่อตรวจพิจารณาเป็นขั้นตอนสุดท้าย เพื่อจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยจากภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ถึงผู้บริหาร โรงเรียนระยองวิทยาคมและโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 165 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามนำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายและสมมติฐานของการศึกษาวิจัยต่อไป

2.1 วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน เช่น ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในภาพรวมและรายด้าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน เช่น เกณฑ์ตามแนวคิด บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535)

4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมทางคณิตศาสตร์สำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าโดยวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

### 1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

### 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบเครื่องมือ

2.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับทดลองมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายรวม (Item-total correlation)

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 สถิติที่ใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ได้แก่

3.1.1 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่ม จะใช้การทดสอบที (*t*-test)

3.1.2 สถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป จะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
$SD$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
$t$	แทน	การทดสอบโดยใช้ค่า $t$ -test
$F$	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ ( $F$ -distribution)
$SS$	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
$MS$	แทน	ค่าความแปรปรวน
$df$	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
$p$	แทน	ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability)
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

- ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ค่าสถิติพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
- ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 165 ฉบับ ผู้วิจัยได้จำแนกความถี่และค่าร้อยละ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละการทำงานเป็นของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคมที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน

สถานภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (165) คน	ร้อยละ
เพศ		
1.1 ชาย	70	42.4
1.2 หญิง	95	57.6
รวม	165	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
2.1 ตั้งแต่ 0-5 ปี	61	37.0
2.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี	72	43.6
2.3 ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	32	19.4
รวม	165	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า สถานภาพของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคมที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ข้าราชการครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 57.6 เพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 รองลงมา เป็นประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 0-5 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 37.0 และประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2** ผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู	<i>n</i> = 165			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.54	0.88	มาก	3
2. ด้านการมีส่วนร่วม	3.61	0.79	มาก	1
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.50	0.89	ปานกลาง	5
4. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.56	0.79	มาก	2
5. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันด้าน	3.53	0.82	มาก	4
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.40	0.80	ปานกลาง	6
รวม	3.52	0.70	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการมีส่วนร่วม รองลงมา เป็นด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	n = 165			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. คณะครูในโรงเรียนได้รับข้อมูลการทำงาน อย่างชัดเจนและทั่วถึง	3.61	0.99	มาก	2
2. คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดง ความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	3.50	0.96	ปาน กลาง	4
3. คณะครูในโรงเรียนรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรค ในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา	3.49	0.97	ปาน กลาง	5
4. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียน สามารถซักถามได้อย่างเปิดเผย	3.47	1.00	ปาน กลาง	6
5. คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกัน ด้วยเหตุผล	3.54	1.02	มาก	3
6. คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัย ต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย	3.63	1.01	มาก	1
รวม	3.54	.88	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและ  
รายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง  
ได้อย่างเปิดเผย คณะครูในโรงเรียนรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา  
และเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามได้อย่างเปิดเผย อยู่ในระดับ  
ปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ คณะครูในโรงเรียน  
สามารถตรวจสอบข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย รองลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนได้รับข้อมูล  
การทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึงและคณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล  
ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม  
ของข้าราชการครูใน โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม	n = 165			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน ดำเนินการทำงาน	3.64	0.89	มาก	2
2. เมื่อเกิดปัญหาขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา	3.58	0.89	มาก	4
3. คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงาน ของตนเอง	3.72	0.91	มาก	1
4. คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงาน ของผู้ร่วมงาน	3.63	0.96	มาก	3
5. คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	3.53	0.88	มาก	5
6. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ หาข้อบกพร่องในการทำงาน	3.53	0.90	มาก	6
รวม	3.61	0.79	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการใน โรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและ  
รายข้ออยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ คณะครู  
ในโรงเรียนสามารถประเมินผลงานของตนเอง รองลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม  
ในการวางแผนดำเนินการทำงานและคณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงานของผู้ร่วมงาน  
ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม  
ของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	n = 165			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี	3.50	0.96	ปาน กลาง	3
2. คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.55	0.98	มาก	1
3. คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.47	0.94	ปาน กลาง	6
4. คณะครูในโรงเรียนมีการสนับสนุนเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน	3.50	0.97	ปาน กลาง	4
5. คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุข	3.51	0.99	มาก	2
6. คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน	3.49	0.99	ปาน กลาง	5
รวม	3.50	0.89	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและราย  
ข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน คณะครูในโรงเรียน  
มีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย  
สามอันดับแรก พบว่า คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รองลงมา เป็นคณะครูใน  
โรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และคณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน  
เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  
โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	n = 165			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. คณะครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.49	0.89	ปานกลาง	6
2. คณะครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานที่ รับผิดชอบ	3.53	0.94	มาก	4
3. คณะครูในโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาหารือกับ เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	3.52	0.95	มาก	5
4. คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับครูได้อย่างจริงจัง	3.63	0.89	มาก	1
5. คณะครูในโรงเรียนมีความจริงใจซึ่งกันและกัน	3.58	0.89	มาก	3
6. คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้	3.60	0.89	มาก	2
รวม	3.56	0.79	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการ โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก ยกเว้น คณะครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับครูได้อย่างจริงจัง รองลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้และคณะครูในโรงเรียนมีความจริงใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม ด้านมีเป้าหมายเดียวกัน	n = 165			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเป้าหมายในงาน ที่รับผิดชอบตรงกัน	3.58	0.98	มาก	1
2. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมาย การทำงาน	3.53	0.94	มาก	4
3. คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในทิศทาง การทำงานของโรงเรียน	3.56	1.00	มาก	2
4. คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ การทำงานด้วยความเต็มใจ	3.44	0.95	ปาน กลาง	6
5. คณะครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	3.55	0.99	มาก	3
6. คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็น ของคนส่วนใหญ่	3.50	0.93	ปาน กลาง	5
รวม	3.53	0.82	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและ  
รายข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้น คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ คณะครู  
ในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับปานกลางและ  
เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจ  
เป้าหมายในงานที่รับผิดชอบตรงกัน รองลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในทิศทาง  
การทำงานของโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่า  
ส่วนตัว ตามลำดับ



ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ  
ข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมและรายข้อ

การทำงานเป็นทีม ด้านการยอมรับนับถือ	n = 165			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน	3.45	0.92	ปาน กลาง	1
2. คณะครูในโรงเรียนเคารพทบทบาทหน้าที่ ของกันและกัน	3.40	0.90	ปาน กลาง	3
3. คณะครูในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่าง ในการทำงานร่วมกัน	3.37	0.95	ปาน กลาง	5
4. คณะครูในโรงเรียนมีความสามารถในการทำงาน ร่วมกัน	3.35	0.92	ปาน กลาง	6
5. คณะครูในโรงเรียนมีความพร้อมที่จะทำงาน ร่วมกันอย่างเต็มใจ	3.44	0.97	ปาน กลาง	2
6. คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี	3.37	0.90	ปาน กลาง	4
รวม	3.40	0.80	ปาน กลาง	

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ใน  
ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ คณะครูใน  
โรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียน  
มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจและคณะครูใน โรงเรียนเคารพทบทบาทหน้าที่  
ของกันและกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม  
ของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ

การทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครู	เพศ							
	ชาย (n = 70)				หญิง (n = 95)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการสื่อสารอย่าง เปิดเผย	3.68	0.85	มาก	2	3.44	0.90	ปาน กลาง	4
2. ด้านการมีส่วนร่วม	3.69	0.77	มาก	1	3.55	0.80	มาก	1
3. ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์	3.59	0.84	มาก	5	3.44	0.93	ปาน กลาง	5
4. ด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	3.61	0.78	มาก	3	3.52	0.79	มาก	2
5. ด้านการมีเป้าหมาย เดียวกัน	3.60	0.80	มาก	4	3.47	0.84	ปาน กลาง	3
6. ด้านการยอมรับ นับถือ	3.49	0.82	ปาน กลาง	6	3.33	0.87	ปาน กลาง	6
รวม	3.61	0.69	มาก		3.46	0.71	ปาน กลาง	

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ  
โดยรวมและรายด้านเพศชายอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง  
และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ของเพศชาย คือ ด้านการมีส่วนร่วม  
รองลงมาเป็นด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ  
เพศหญิงอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน  
อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก ของเพศหญิง คือ

ด้านการมีส่วนร่วม รองลงมาเป็นความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของเพศต่างกัน โดยการทดสอบค่าที (Independent *t*-test)

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู	ชาย ( <i>n</i> = 70)		หญิง ( <i>n</i> = 95)		<i>t</i>	<i>p</i>
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
	1. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.68	0.85	3.44		
2. ด้านการมีส่วนร่วม	3.69	0.77	3.55	0.80	1.13	.25
3. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	3.59	0.84	3.44	0.93	1.10	.27
4. ด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	3.61	0.78	3.52	0.79	1.67	.50
5. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	3.60	0.80	3.47	0.84	1.97	.32
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.49	0.82	3.33	0.87	1.25	.21
รวม	3.55	3.61	.69	3.46	1.37	.17

\* *p* < .05

จากตารางที่ 14 พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18  
โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA)

การทำงานเป็นทีม		SS	df	MS	F	p
1. ด้านการสื่อสาร อย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	5.34	2	2.67	3.50*	.03
	ภายในกลุ่ม	123.56	162	0.76		
	รวม	128.90	164			
2. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.43	2	2.21	3.63*	.02
	ภายในกลุ่ม	98.86	162	0.61		
	รวม	103.29	164			
3. ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.13	2	2.06	2.61	.07
	ภายในกลุ่ม	128.24	162	0.79		
	รวม	132.37	164			
4. ด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.02	2	2.51	4.16*	.01
	ภายในกลุ่ม	97.77	162	0.60		
	รวม	102.80	164			
5. ด้านการมีเป้าหมาย เดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	21.89	2	2.44	3.69*	.02
	ภายในกลุ่ม	107.25	162	0.66		
	รวม	112.14	164			
6. ด้านการยอมรับ นับถือ	ระหว่างกลุ่ม	4.70	2	2.35	3.79*	.02
	ภายในกลุ่ม	100.57	162	0.62		
	รวม	105.27	164			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.24	2	2.12	4.43*	.01
	ภายในกลุ่ม	77.47	162	0.47		
	รวม	81.71	164			

\*  $p < .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในการนี้ นำค่าเฉลี่ยโดยรวม และรายด้านไปทดสอบเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ดังตารางที่ 16-21

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ตั้งแต่ 0-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
		3.35	3.63	3.80
3.35	ตั้งแต่ 0-5 ปี	-	.28	-1.62
3.63	ตั้งแต่ 6-10 ปี	-	-	-.45
3.80	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ด้านการมีส่วนร่วม

ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ใน การทำงาน	ตั้งแต่ 0-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
		3.46	3.62	3.91
3.46	ตั้งแต่ 0-5 ปี	-	.16	-.28
3.62	ตั้งแต่ 6-10 ปี	-	-	-.44*
3.91	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วมสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ตั้งแต่ 0- ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
		3.43	3.53	3.90
3.43	ตั้งแต่ 0-5 ปี	-	.10	-.36
3.53	ตั้งแต่ 6-10 ปี	-	-	-.47*
3.90	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ตั้งแต่ 0-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
		3.38	3.53	3.85
3.38	ตั้งแต่ 0 - 5 ปี	-	.15	-.31
3.53	ตั้งแต่ 6-10 ปี	-	-	-.46*
3.85	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายเดียวกันสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี



ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ด้านการยอมรับนับถือ

ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ตั้งแต่ 0-5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
		3.25	3.37	3.72
3.25	ตั้งแต่ 0 - 5 ปี	-	.11	.46*
3.37	ตั้งแต่ 6-10 ปี	-	-	-.35
3.72	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 0-5 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 0-5 ปี

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านของประสบการณ์ในการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ โดยวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's method) ด้านรวม

ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ ในการทำงาน	ตั้งแต่ 0 - 5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป
		3.39	3.51	3.83
3.39	ตั้งแต่ 0-5 ปี	-	.12	.31
3.51	ตั้งแต่ 6-10 ปี	-	-	-.43*
3.83	ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	-	-	-

\* $p < .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงานจำนวน 295 คน โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 165 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามเพศ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ .57-.82 และหา ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-way ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการทางเชฟเฟ (Scheffe's method)

### สรุป

จากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันและ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังต่อไปนี้

- 1.1 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า

คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย ร่องลงมาเป็นคณะครูในโรงเรียนได้รับข้อมูลการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึงคณะครูในโรงเรียนสามารถและคณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ตามลำดับ

1.2 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงานของตนเอง ร่องลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการทำงาน และคณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงานของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

1.3 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่องลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และคณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ตามลำดับ

1.4 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก พบว่า คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับครู ได้อย่างจริงจัง ร่องลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียน มีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้และคณะครูในโรงเรียนมีความจริงใจซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

1.5 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้น คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่รับผิดชอบตรงกัน ร่องลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ตามลำดับ

1.6 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากมากไปน้อย สามอันดับแรก คือ คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน ร่องลงมา เป็นคณะครูในโรงเรียนมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจและคณะครูในโรงเรียนเคารพบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญและสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากเพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีนโยบาย ประกอบด้วย พระราชบัญญัติระเบียบการบริการราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระและความเข้มแข็ง ประกอบกับพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6-7) กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร ไปยังโรงเรียน ทำให้โรงเรียนการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management: SBM) ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติทั้ง 2 ฉบับ ดังกล่าวข้างต้น ผู้เกี่ยวข้องจึงต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการครู เป็นหัวใจหลักของการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้ การยอมรับนับถือและและไว้วางใจซึ่งกันและกันจึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ประกอบกับขอบข่ายของโรงเรียนในปัจจุบันทางการบริหารงาน ทั้ง 4 ฝ่าย ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ซึ่งเห็นได้ว่างานทุกฝ่ายนั้นมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน และทำให้ผู้รับผิดชอบงานในแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกัน มีความช่วยเหลือกันและกัน มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักพงษ์ โภชาแสง (2553) พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน

ประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของชยพล บุตรศาสตร์ (2554) พบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสายใจ ปรีชา (2555) พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปราย เป็นประเด็นได้ ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานศึกษาได้แจ้งข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานได้อย่างชัดเจนและทั่วถึงและเปิดโอกาสให้ครูปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล สามารถตรวจสอบข้อสงสัยต่าง ๆ ในการทำงานได้อย่างเปิดเผย สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 177) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการติดต่อสื่อสารหมายถึงสื่อกลางหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่พนักงานจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดีและปรับปรุงงานอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อความ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิลารัตน์ หนูปลก (2557) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากฝ่ายผู้บริหารเสริมแรงจูงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนางานด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมประเมินผลงานของตนเองและประเมินผลงานของผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระและเปิดโอกาสให้คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการ

ทำงานและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สอดคล้องกับแนวคิดของสมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 391) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การสร้างสารเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจคือเป็นวิธีที่สำคัญในอันที่จะเสริมสร้างพลังร่วมกัน เพื่อปฏิบัติงานเป็นทีม ในองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สิ่งเหล่านี้เป็นภาระที่สำคัญยิ่งและเป็นยอดปรารถนาของนักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งวิธีการที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จสมดังปณิธานประการหนึ่ง คือการจัดให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้จัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยส่งเสริมให้ครูมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น กิจกรรมการแข่งขันกีฬาและกิจกรรมพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ส่งผลทำให้ครูโรงเรียนระยองวิทยาคมเกิดความตระหนักที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน จึงส่งผลให้การทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคมในด้านปฏิสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสงวน ช่างฉัตร (2542, หน้า 158) ที่ได้แสดงทัศนะไว้ว่าปฏิสัมพันธ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา เห็นงาม (2559) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสร้างความไว้วางใจสร้างความจริงใจซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมซึ่งก่อให้เกิดความไว้วางใจสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่องและช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สงวน ช่างฉัตร (2542, หน้า 34) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การสร้างความไว้วางใจกันนับเป็นก้าวแรกที่สำคัญยิ่งผู้บริหารจะต้องสร้างความไว้วางใจกันในกลุ่มสมาชิกของทีมงาน เพื่อไม่ให้เกิดความหวาดระแวงและสร้างทีมงานให้ร่วมมือการพัฒนาและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วย

ความจริงใจภายใต้บรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกันอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ความวางใจยังเป็นเหตุชักนำให้สมาชิกในทีมพูดจา พูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้สามารถเข้าใจเรื่องต่าง ๆ ให้ตรงกันได้เป็นการลดการตั้งปัดช่องความหวาดระแวงและความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการพูด การอภิปรายและการแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิชาติ ไตรเลน (2550) ที่ได้ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกสกร เขต 1 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารให้การยอมรับฟังความคิดเห็นของคณะครูเป็นส่วนใหญ่ทำให้คณะครูเกิดการยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานของผู้บริหารด้วยความเต็มใจ และมีความเข้าใจทิศทางการทำงานของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 403) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ในทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ของทีมนับเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้สอดคล้องไปด้วยกันเสมอ ซึ่งช่วยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อกัน ทั้งนี้เพราะ วัตถุประสงค์ที่มีความหมายร่วมกันจะช่วยกำหนดแนวทางและแรงคลไจให้สมาชิกในทีม โดยสมาชิกในทีมจะนำเอาวัตถุประสงค์ที่มีความหมายนั้นมาเป็นตัวกำหนดทิศทางการรวมพลังและการผูกพันให้เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนี สมทรัพย์ (2550) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547- 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริลักษณ์ ไชยสมบัติ (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของจริยา เห็นงาม (2559) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการยอมรับนับถือของการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันกับผู้อื่นอย่างเต็มใจและยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยอมรับใน



ข้อแตกต่างในการทำงานสามารถทำงานร่วมกันและรู้จักบทบาทหน้าที่ของกันและกัน สอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลานันท์ (2544, หน้า 39) กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงาน จะรับฟังเหตุผลของกันและกัน รับฟังทุกเรื่องอย่างตั้งใจ ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวว่าจะถูกมองว่าเป็นคนโง่ ถึงแม้ว่าข้อเสนอเหล่านั้นจะดูเหมือนว่าไร้สาระก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลนิตย์ วิสัยแสง (2559) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลวิจัยพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันด้าน ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องอาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความรู้และความสามารถไม่แตกต่างกัน พร้อมให้ความร่วมมือสนับสนุนในการทำงานเป็นทีมและสามารถประเมินผลงานของตนเองและมีส่วนร่วมการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับครูได้อย่างจริงจังพร้อมทั้งตรวจสอบข้อสงสัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีเพศต่างกันมีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ มนสวรรค์ (2557) ซึ่งพบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศโดยรวม พบว่า ครูประถมศึกษา ที่มีเพศต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ซึ่งพบว่า ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ โดยรวม พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม

ประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากครูในโรงเรียนมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 0-5 ปีและประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไปนั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านการบริหารจัดการงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ผู้บริหารมีการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การทำงานเป็นขึ้นอยู่กับการมีเป้าหมายเดียวกันและความไว้วางใจซึ่งกันและการยอมรับนับถือกัน ในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของนักสรีรวิทยาโพธิ์และคณะ (2553) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พบว่า ประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วิลาวัลย์ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา พบว่า ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาวิจัยการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก แต่มีบางประเด็นควรที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนา ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. ควรปรับปรุงและพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยเมื่อคณะครูได้รับข้อมูลการทำงานอย่างชัดและทั่วถึงแล้วเมื่อเกิดข้อปัญหาสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งสามารถซักถามข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

1.2 ด้านการมีส่วนร่วม คณะครูควรมีส่วนร่วมในการตรวจสอบเพื่อหาข้อบกพร่องในการทำงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ของคณะครูควรร่วมกันอภิปรายเพื่อหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยความจริงใจ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยไมตรีจิต

1.4 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้บริหารควรให้อิสระในการทำงานแก่ครู โดยเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนอีกทั้งเชื่อมั่นว่าสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน

1.5 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน คณะครูควรมีส่วนร่วมที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการกำหนดเป้าหมายที่รับผิดชอบให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.6 ด้านการยอมรับนับถือ คณะครูควรเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละบุคคลเร่งสร้างความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น อันจะนำมาซึ่งความสามัคคีที่เกิดขึ้นในหมู่คณะ เมื่อรักในองค์กรพร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน เพศหญิง มีการทำงานร่วมกันมากขึ้นคอยให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเอาใจใส่ในงานร่วมกัน โดยใช้ทักษะการปฏิบัติงานจากประสบการณ์การร่วมมือทำงานอย่างเต็มความสามารถ

3. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมโดยส่งเสริมให้คณะครูเกิดการยอมรับนับถือในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 เพื่อให้เป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ในเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกถึงพฤติกรรมอย่างมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอเมืองระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ทั้งหมด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนต่อไป

## บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. (2544). การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แนวทางการบริหารจัดการคุณภาพสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- คมเพชร นัตรสกุล. (2546). จิตวิทยาการทำงานร่วมกัน. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- โหมยง โต๊ะทอง. (2540). การทำงานเป็นทีม. วารสารราชภัฏเพชรบุรี, 7(5), 29-32.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์และคณะ. (2546). กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ชรรวมลดการพิมพ์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2538). ทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: แมนเนจเม้น เซนเตอร์ บางกอก.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. (ม.ป.ท.).
- ชร สุนทรายุทธ. (ม.ป.ป.) หลักการและทฤษฎีทางบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ธีรเดช รวิมงคล. (2556). การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นภัสร เจริญโพธิ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. วารสารจันทรเกษมสาร, 16(30), 79-89.

- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา Principle of education research*. ชลบุรี: ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรมณี พุ่มอิน. (2547). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว*. งานนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พิสมัย สุภัทรานนท์. (2538). *บริหารทีมงาน*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรีนติ้ง.
- มัลลิกา วิชชูกรองครัด. (2553). *การศึกษางานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ลัดพงษ์ โกษาแสง. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). *การสร้างทีม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. (2542). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- ศราวุธ มนต์สุวรรณค์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของครูระดับประถมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สงวน ช่างฉัตร. (2542). *การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม*. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- สมยศ นาวิการ. (2545). *กรณีศึกษาการบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุนันทา เลहनันท์. (2542). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุนันทา เลहनันท์. (2544). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บู้คส์โตร์.
- สุนันทา เลहनันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ดี.ดี. บู้คส์โตร์.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2544). *เอกสารการสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์กร*. เชียงราย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2543). *ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: บู้คแบงก์.
- สายหยุด ใจสำราญ และสุภาพร พิศาลบุตร. (2543). *การพัฒนาองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- สายใจ ปรีดา. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- อรุณ รักธรรม. (2541). *พฤติกรรมของข้าราชการกับการพัฒนาประเทศ. วารสารการจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน 7(1), 23-105.*
- อรุณวดี รื่นรมณ์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Anderson, S. D. (1995). Self-managed team and traditional pyramid management: Attitudes of extension field educators. *Dissertation Abstracts International*, 55(12), 62.
- Austin, A. E., & Baldwin, R. G. (1991). *Faculty collaboration: Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington D.C.: The George Washington University.
- Johnson, D.W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (1991). *Cooperative learning increasing college faculty instructional productivity*. Washington D.C.: The George Washington University.
- Kezsbom, D. (1990). *Are you really ready to build a project team, industrial engineering*. New York: Bantam Books.

Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sampling size for research activities.

*Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-609.*

Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy.*

SanFrancisco, Calif:Jossey-Bass.

WoodCork, M., & Francis, D. (1994). *Team building strategy.* Hampshire: Gower Publishing

ภาคผนวก



#### ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

- สำเนา -

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1185

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

25 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนระยองวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ  
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
บูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

**นางสาวกาญจนา ช้างยาวี รหัส 58920808**

งานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว  
เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ  
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052 โทรสาร 0-3874-581

- สำเนา -

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1186

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

28 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนระยองวิทยาคม

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นำนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์  
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ดังรายนามต่อไปนี้

**นางสาวกาญจนา ช้างเยาว์ รหัส 58920808**

งานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอ  
เมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

- สำเนา -

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1187

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

30 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนระยองวิทยาคม

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา  
หลักสูตร การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์  
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้

**นางสาวกาญจนา ช้างเยาว์ รหัส 58920808**

งานนิพนธ์ เรื่อง : การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม  
อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

## แบบสอบถามเพื่อทำการศึกษา

เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงโดยที่ท่านไม่ต้องลงชื่อในแบบสอบถาม

3. ผู้ศึกษานำคำตอบของท่านไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยเก็บข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและข้อมูลของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : เขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

### 1. เพศ

ชาย

หญิง

### 2. ประสบการณ์ในการทำงาน

ตั้งแต่ 0-5 ปี

ตั้งแต่ 6-10 ปี

ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมในแต่ละด้านว่า อยู่ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการทำงานเป็นทีม

- 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในระดับมาก
- 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม	ระดับการทำงานเป็นทีม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>1.</b>	<b>ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย</b>					
1.1	คณะครูในโรงเรียนได้รับข้อมูลการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
1.2	คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย					
1.3	คณะครูในโรงเรียนรับรู้ถึงปัญหาอุปสรรคในการทำงานอย่างชัดเจน ตรงไปตรงมา					
1.4	เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามได้อย่างเปิดเผย					
1.5	คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล					
1.6	คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย					
<b>2.</b>	<b>ด้านการมีส่วนร่วม</b>					
2.1	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินการทำงาน					

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม	ระดับการทำงานเป็นทีม				
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
2.2	เมื่อเกิดปัญหาขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา					
2.3	คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงานของตนเอง					
2.4	คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลงานของ ผู้ร่วมงาน					
2.5	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จ					
2.6	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหา ข้อบกพร่องในการทำงาน					
<b>3.</b>	<b>ด้านการมีปฏิสัมพันธ์</b>					
3.1	คณะครูในโรงเรียนมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี					
3.2	คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
3.3	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
3.4	คณะครูในโรงเรียนมีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกัน และกัน					
3.5	คณะครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างมี ความสุข					
3.6	คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจไมตรีอันดีต่อกัน					
<b>4.</b>	<b>ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b>					
4.1	คณะครูในโรงเรียนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
4.2	คณะครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ					
4.3	คณะครูในโรงเรียนสามารถให้คำปรึกษาหารือกับ เพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					



ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม	ระดับการทำงานเป็นทีม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
4.4	คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับครูได้อย่างจริงจัง					
4.5	คณะครูในโรงเรียนมีความจริงใจซึ่งกันและกัน					
4.6	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไข ปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้					
<b>5.</b>	<b>ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน</b>					
5.1	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจเป้าหมายในงานที่ รับผิดชอบตรงกัน					
5.2	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายการ ทำงาน					
5.3	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในทิศทางการทำงาน ของโรงเรียน					
5.4	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ การทำงานด้วยความเต็มใจ					
5.5	คณะครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมาย ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
5.6	คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของ คนส่วนใหญ่					
<b>6.</b>	<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>					
6.1	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน					
6.2	คณะครูในโรงเรียนเคารพทบทาหน้าที่ ของกันและกัน					
6.3	คณะครูในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่าง ในการทำงานร่วมกัน					

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม	ระดับการทำงานเป็นทีม				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
6.4	คณะครูในโรงเรียนมีความสามารถในการทำงาน ร่วมกัน					
6.5	คณะครูในโรงเรียนมีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกัน อย่างเต็มที่					
6.6	คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคี					

**ภาคผนวก ค**

คำอธิบายจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 22 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก ( <i>r</i> )
1.1	.82	4.1	.80
1.2	.76	4.2	.74
1.3	.74	4.3	.76
1.4	.76	4.4	.70
1.5	.76	4.5	.70
1.6	.70	4.6	.72
2.1	.67	5.1	.74
2.2	.74	5.2	.67
2.3	.76	5.3	.70
2.4	.77	5.4	.69
2.5	.77	5.5	.66
2.6	.74	5.6	.68
3.1	.75	6.1	.62
3.2	.79	6.2	.57
3.3	.77	6.3	.70
3.4	.77	6.4	.62
3.5	.81	6.5	.69
3.6	.80	6.6	.65

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่น = .97