


การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง

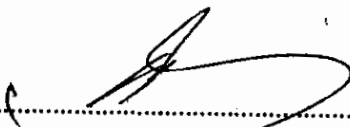
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มกราคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

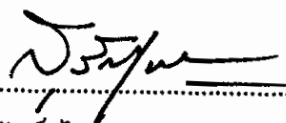
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.สมุท ร ชำนาญ)

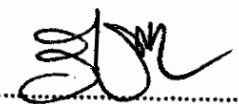
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


..... ประธาน
(ดร.สมุท ร ชำนาญ)


..... กรรมการ
(ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู)


..... กรรมการ
(ดร.ชัยพงษ์ ริกงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 10 เดือน มกราคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเนื่องมาจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วย
แนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก คร.สมุทร ชำนาญ, คร.สุรัตน์ ไชยชมภู และ
คร.ชัยพจน์ รักราม ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์
อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยครั้งนี้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ขอกราบขอบพระคุณ
นายชวน กิติเกียรติศักดิ์ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเครือมารีวิทย์ ที่ให้การสนับสนุนด้านการเรียน
และขอบพระคุณครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3
ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครอบครัว เพื่อน ๆ พี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคน ตลอดจนทุกท่านที่ให้ความ
ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจสำคัญอย่างยิ่ง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง

58920885: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม/ ครู โรงเรียนมารีวิทย์/ จังหวัดชลบุรี

เพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง: การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 (THE STUDY OF TEACHER'S
TEAMWORK OF MARYVIT SCHOOL CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE

AREA OFFICE 3) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สมุทร ชำนาญ, กศ.ด., สุรัตน์ ไชยชมภู,

กศ.ด. 90 หน้า. ปี พ.ศ. 2560

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตาม
ตำแหน่ง ระดับชั้น และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนมารีวิทย์
จำนวน 144 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมแบบมาตราส่วนประมาณค่า
ชนิด 5 ระดับ (Rating scale) แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่าง
ต่อเนื่อง ทั้งหมดมี 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ .46 ถึง .80 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard deviation) และการทดสอบค่าที (t -test) ผลการวิจัยปรากฏว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร
ด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามระดับชั้น พบว่า
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร
และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามประสบการณ์
พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการปรับปรุง
อย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

58920885: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: TEACHERS' TEAMWORK/ MARYVIT SCHOOL/ CHONBURI PRIMARY

EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3.

PERMSOOK ANANMANGKANG: THE STUDY OF TEACHER'S TEAMWORK OF
MARYVIT SCHOOL UNDER CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3.

ADVISORY COMMITTEE: SAMOOT CHAMNAN, Ed.D., SURATH CHAICHOMPU, Ed.D. 90 P.
2017.

The objectives of this research were to study and compare the teamwork of school teachers at Maryvit school under Chonburi Primary Educational Service Area Office as classified by position and working experience. The sample in this study was 144 teachers working for Maryvit school. Data collection instrument in this study was a five-point-rating-scale questionnaire asking 35 questions concerning teachers' teamwork in 5 aspects. These included communication, participation, work collaboration, creativity, and self-improvement. The questionnaire has its item discriminating power between .46-.80. The reliability of this questionnaire was .97. The statistical methods used in this study were Percentage, Average (\bar{X}), Standard Deviation (SD), and t -test.

The research reached the following conclusions:

1. Teachers at Maryvit school viewed their teamwork both in general and each aspect in a high level.
2. There was no statistical significant difference regarding teamwork among samples with different position. However, this study reported statistical significant difference of 0.05 level when comparing opinions of samples regarding communication, work collaboration, and participation.
3. When comparing opinions of teachers based on the class level, this study found different opinions regarding teachers' teamwork both in general and each aspect with statistical significance of 0.05 level. However, the study showed no statistical significant difference when comparing the aspect of communication and self-improvement.
4. Teachers at Maryvit school as classified by working experience shared different opinions toward their teamwork at 0.05 level both in general and each aspect but no statistical significant difference was reported in the aspect of self-improvement.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
การบริหารงานของโรงเรียนมารีวิทย์.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	11
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	40
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	45
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดการทำข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	63
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
อภิปรายผล.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม.....	72
ภาคผนวก.....	78
ภาคผนวก ก.....	79
ภาคผนวก ข.....	83
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	90

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 50
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน 51
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร 52
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการร่วมมือ 53
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการประสานงาน..... 54
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ 55
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง..... 56
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง 57
9	ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง..... 58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น	59
11 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น.....	60
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	61
13 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	62
14 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3.....	89

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
2 องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน.....	16
3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 บัญญัติให้มีการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2550 ได้มีบทบัญญัติไว้ในมาตรา 8 การจัดการศึกษาโดยยึดหลักการศึกษาดลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อีกทั้งสภาพการณ์ทางด้านระบบบริหารและการจัดการมีการเปลี่ยนแปลง ตัวอย่างเช่น มีการกระจายอำนาจทั้งในด้านบริหารและด้านวิชาการลงสู่ระดับพื้นที่ โดยชุมชน ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้ามา มีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาในพื้นที่ของตนอย่างมาก ประชาชนจะเข้ามามีส่วนในการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาในท้องถิ่น ในส่วนของหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนที่หลากหลาย มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความแตกต่างของท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากสภาพแวดล้อมในชุมชนและสังคมที่เป็นจริง โดยเน้นการปฏิบัติ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลไปถึงเรื่องของการวัดและประเมินผลด้วย สำหรับสถานศึกษาจะมีบทบาทในการจัดการศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ (School-based management) จึงต้องการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนและการถ่ายทอดความรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานและการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษาและวัฒนธรรม (3) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, 2550, หน้า 13-21) องค์กรประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้การจัดการศึกษาเปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องเข้ามาทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นการทำงานเป็นทีมนับว่ามีความสำคัญที่จะสามารถขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างยิ่ง ยุคที่มีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง และมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและชีวิตความเป็นอยู่อย่างมากมาย ซึ่งทำให้การทำงานมีความยุ่งยากและซับซ้อน องค์กรจำเป็นต้องปรับปรุงและพัฒนา หรืออาจต้อง

ปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพทางด้านสังคมปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมทำให้บุคคลเกิดความปลอดภัยทางจิตวิทยาด้วย เนื่องจากทำให้รู้สึกว่ามีผู้คอยช่วยเหลือเกื้อกูลและให้คำปรึกษาหารือ ช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีที่กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมอยู่เป็นจำนวนมาก ดังเช่นตามแนวคิดทฤษฎีของ Parker (1990 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 184) การศึกษาปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จเป็นทีม โดยทำการศึกษาดังปัญหาของการทำงานเป็นทีมและวิธีการที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นในหลาย ๆ ด้าน เช่น การเพิ่มของประสิทธิภาพให้มากขึ้น การใช้ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา การบริหารและสามารถเพิ่มนวัตกรรมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพของทีมสำหรับหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Romig (1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, หน้า 34-35) กล่าวถึง รูปแบบการทำงานเป็นทีมแบบ 5C มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) สอดคล้องกับ Francis and Young (1979, p. 8) กล่าวว่า กลุ่มบุคคลผู้มีพลัง มีความผูกพันรับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ร่วมทำงานด้วยกัน ได้ดีและรู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้น สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง วิชัย โกลสุวรรณจินดา (2549, หน้า 142) ได้แสดงทัศนะว่า ทีมงานนั้นกินความหมายมากกว่ากลุ่มคนที่มารวมกันเฉย ๆ เพราะทีมงานจะรวมความถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุดและผสมผสานสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะมีผลต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงาน จึงเป็นการสร้างทีมงานที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักรและมีการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนในทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ทฤษฎีของ Davis (1981, pp. 446-447) ซึ่งมีองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม 3 ด้าน คือ องค์ประกอบด้านสมาชิก องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม องค์ประกอบด้านการจัดทีม และอีกทฤษฎีหนึ่งที่ผู้วิจัยมีความสนใจใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการทำงานเป็นทีมคือ Larson and Lafasto (1989 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 188-189) ซึ่งมีองค์ประกอบการทำงานเป็นทีม 8 ด้าน คือ การมีเป้าหมายและความชัดเจน การมีการสร้างงานที่มุ่งผลชัดเจน การมีสมาชิกทีมงานที่มีความสามารถ การมีความผูกพันในงานอย่างมีเอกภาพ การมีบรรยากาศของการทำงานที่ดีร่วมกัน การมีมาตรฐานแห่งความเป็นเลิศ การมีการสนับสนุนและการยอมรับจากนอกทีมงานและการมีผู้นำที่ยืดหยุ่นการ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารงานที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจให้ครูทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

โรงเรียนมารีวิทย์ เป็นสถานศึกษาเอกชนที่มีบทบาทในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้โครงสร้างหลักสูตร แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ดำเนินการสอนตามปรัชญาของโรงเรียนคือ ความรู้คู่คุณธรรมนำวินัย จะเห็นได้ชัดเจนว่ากลไกสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ได้นั้น นอกจากงานวิชาการที่เป็นหัวใจหลักแล้ว การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ ก็เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และจากรายงาน การประชุมประจำเดือนของครูโรงเรียนมารีวิทย์ มีนโยบายหลักที่จะพัฒนาโรงเรียนคือ เน้น การทำงานเป็นทีม อีกทั้งจากการสังเกตของผู้วิจัย การสัมภาษณ์หัวหน้าสายชั้น ป.1- ม.6 หัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระและครูผู้ปฏิบัติงาน มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ยังขาด การทำงานเป็นทีม ขาดสารบางอย่างที่ได้รับไม่ทั่วถึง ลำช้า ส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้ การประสานงานภายในองค์กรบกพร่อง ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานและขาดการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในกลุ่ม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบผลสำเร็จและหากไม่มีการดำเนินการก็จะ ทำให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา หัวหน้าฝ่ายวิชาการ (สุนนา มะลิหอม, สัมภาษณ์, 13 มิ.ย. 2559)

ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้น จึงต้องการศึกษาการทำงานเป็นทีม ของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งจะทำให้ ทราบว่าการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์อยู่ในระดับใดและมีความแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ จำแนกตามตำแหน่ง ระดับชั้นและ ประสบการณ์ในการทำงาน หวังว่าวิจัยเรื่องนี้จะมีประโยชน์ในการศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา การทำงานเป็นทีมของหัวหน้าสายชั้น หัวหน้ากลุ่มสาระและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และพัฒนา สถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับชั้นและประสบการณ์ในการทำงาน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. โรงเรียนมารีวิทย์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีการทำงานเป็นทีมมากขึ้น
2. นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาตนเอง ในการทำงานเป็นทีม

คำถามของการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ระดับชั้น และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกัน
2. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้นมีความแตกต่างกัน
3. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกัน

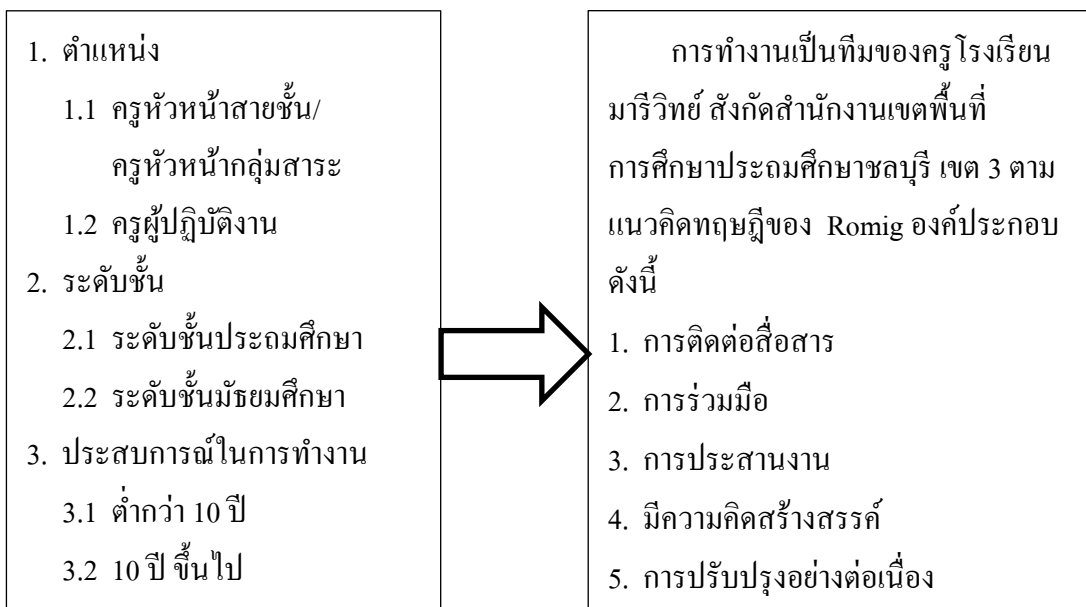
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Romig (1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, หน้า 34-35) การทำงานเป็นทีมในรูปแบบ 5C มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)
2. การร่วมมือ (Cooperation)
3. การประสานงาน (Coordination)
4. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งได้แก่ ครูโรงเรียนมารีวิทย์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ตามแนวคิดทฤษฎีของ Romig (1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, หน้า 34-35) การทำงานเป็นทีมในรูปแบบ 5C มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) มีความคิดสร้างสรรค์ และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 224 คน

- 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 144 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 82-83)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 ตำแหน่ง

3.1.1.1 ครูหัวหน้าสายชั้น/ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ

3.1.1.2 ครูผู้ปฏิบัติงาน

3.1.2 ระดับชั้น

3.1.2.1 ระดับชั้นประถมศึกษา

3.1.2.2 ระดับชั้นมัธยมศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.3.2 10 ปี ขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย

3.2.1 การติดต่อสื่อสาร

3.2.2 การร่วมมือ

3.2.3 การประสานงาน

3.2.4 มีความคิดสร้างสรรค์

3.2.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทำงานด้วยความเสถียร สนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจและประสานงานโดยใช้ทักษะประสบการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด ประกอบด้วย

1.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารระหว่างบุคคล เป็นการเชื่อมกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการประสานงาน การวางแผน การควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว ควรมีสิ่งย้อนกลับ ซึ่งทำให้ทราบว่าผู้รับข่าวสารมีความสนใจ เข้าใจและยอมรับข่าวสารนั้นหรือไม่ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.2 การร่วมมือ หมายถึง การพร้อมใจกันในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสมาชิกทุกคน ร่วมกันระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตามข้อตกลงร่วมในทีม และตระหนักว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

1.3 การประสานงาน หมายถึง กระบวนการตรวจตราดูแลให้การปฏิบัติงานของ ทุกฝ่ายบรรลุเป้าหมาย ซึ่งตำแหน่งทุกหน้าที่ต้องประสานงานร่วมกัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรนั้น เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ

1.4 มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานที่สมาชิกในทีมงานต้องหาวิธีการ ปฏิบัติงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร อย่างไม่หยุดนิ่ง โดยอาศัยการร่วมกันระดม ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ดีกว่าเดิม นำไปสู่การสร้างเปลี่ยนแปลงและ ความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

1.5 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การทบทวนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงหรือสิ้นสุดโครงการ สามารถแก้ไข ปัญหาได้ทันเหตุการณ์ โดยทีมงานต้องทำงานประสานสอดคล้องให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลด การแข่งขัน เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เข้ามาใช้ในองค์กร ส่งผล ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. ตำแหน่ง หมายถึง หน้าที่การงานที่ต้องรับผิดชอบ ตามที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้อำนวยการ โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ประกอบด้วย

2.1 ครูหัวหน้าสายชั้น/ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ หมายถึง ครูที่ทำหน้าที่จัดการเรียน การสอน และเป็นหัวหน้าดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสายชั้นที่ตนเองสังกัด หรือเป็นหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ หรือครูที่เป็นทั้งหัวหน้าสายชั้นและหัวหน้ากลุ่มสาระ

2.2 ครูผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ครูที่เป็นผู้จัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

3. ระดับชั้น หมายถึง ระดับที่ครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ทำการเรียนการสอน โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

3.1 ระดับชั้นประถมศึกษา หมายถึง ครูที่ทำการเรียนการสอนในระดับชั้น ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

3.2 ระดับชั้นมัธยมศึกษา หมายถึง ครูที่ทำการเรียนการสอนในระดับชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

4. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มทำงานในโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จนถึงระยะเวลาในปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ระดับ ดังนี้

4.1 ต่ำกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มทำงานในโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จนถึงระยะเวลาในปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

4.2 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ระยะเวลาการเริ่มทำงานในโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จนถึงระยะเวลาในปัจจุบันมากกว่า 10 ปี

5. โรงเรียนมารีวิทย์ หมายถึง โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อยู่ในกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 145 โรงเรียนของจังหวัดชลบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังนี้

1. การบริหารงานของ โรงเรียนมารีวิทย์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานของโรงเรียนมารีวิทย์

โรงเรียนมารีวิทย์เป็นโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนก่อตั้งโดย นายชวน กิติเกียรติศักดิ์ ได้ซื้อกิจการต่อจาก โรงเรียนบุญพึ่งแล้วเปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนมารีวิทย์ ปี พ.ศ. 2534 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการด้านการศึกษาแก่เยาวชน ในเขตอำเภอบางละมุง เมืองพัทยาและชุมชนใกล้เคียง ตั้งอยู่เลขที่ 137/ 44 ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีนักเรียน 3,055 คน ชาวไทยและชาวต่างชาติ 250 คน เปิดดำเนินการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัยถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันได้ทำการขยายสาขาออกไปอีก 2 แห่ง คือ โรงเรียนมารีวิทย์สัตหีบ และโรงเรียนมารีวิทย์บ่อวิน

ในการบริหารงานของโรงเรียนมารีวิทย์ แบ่งโครงสร้างของโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

วิสัยทัศน์

มุ่งมั่นความเป็นเลิศทางวิชาการ มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข เป็นคนดีของสังคมบนพื้นฐานของความเป็นไทย

พันธกิจ

1. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านวิชาการและประชาธิปไตย
2. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

3. ปรับกระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ชุมชนมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา

4. ปลุกฝังให้นักเรียนมีคุณธรรม

5. ส่งเสริมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมประเพณี และกีฬาอย่างหลากหลาย

เป้าหมาย

1. นักเรียนโรงเรียนมารีวิทยุทุกคนมีความเป็นเลิศทางวิชาการเต็มตามศักยภาพของตนเอง และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ

2. นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสุข เป็นคนดีของสังคมบนพื้นฐานของความเป็นไทย

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

- โครงการสนับสนุนให้มีการนิเทศอย่างต่อเนื่อง
- โครงการส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
- โครงการส่งเสริมสุขภาพกายสุขภาพใจ
- โครงการพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน
- โครงการห้องสมุดน่าอยู่
- โครงการประกันคุณภาพภายในระดับปฐมวัย
- โครงการปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริระดับปฐมวัย

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

- งานทัศนศึกษาอนุบาล
- งานกีฬาอนุบาล
- งานเรียนตามฐาน
- งานนักวิทยาศาสตร์น้อย
- งานเรียนภาษากับครูต่างชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาองค์กรความรู้ที่หลากหลายและปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ

- โครงการพัฒนาความรู้ของบุคลากร
- งานอบรมการเรียนการสอนของปฐมวัย
- งานพัฒนาทักษะครูปฐมวัย

กลยุทธ์ที่ 4 เร่งรัดพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน

- โครงการประชาสัมพันธ์เชิงรุก
- งานสานสัมพันธ์บ้านรักโรงเรียน (Open house)
- งานบริการและสาธารณสุขใน โรงเรียน

แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

Varney (1977 อ้างถึงใน ชงยุทธ เกษสาคร, 2549, หน้า 181) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง ทีมจะมีประสิทธิภาพเมื่อบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น ซึ่งมารวมกัน ได้ให้ความสนใจต่อเจตคติ (Attitude) และทักษะ (Skill) ของสมาชิกในทีมทุกคน ซึ่งอาจพิจารณา รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำในกลุ่มว่าเป็นอย่างไร การตัดสินใจทำอะไรในกลุ่มนั้น ทรัพยากรของกลุ่มนั้นได้ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์อย่างไรบ้าง และในการบริหารงานควรยึดหลักในการทำงานร่วมกัน โดยจะต้องมีการสร้างทีมงาน ซึ่งนับเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนา กลุ่มบุคคลที่กำลังทำงานด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ว่าทำอะไรจึงจะบรรลุจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรด้วยในคราวเดียวกัน

ไพลิน ประดับรัตน์ (2556, หน้า 11) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสพการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายของทีม

โสธรดี ปัญญาขงค์ (2557, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะประสพการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ทำงานด้วยความเสียสละ สนับสนุนช่วยเหลือ ร่วมแรงร่วมใจและประสานงานโดยใช้ทักษะ ประสพการณ์ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อร่วมมือกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 34) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในองค์การ ไม่เพียงแต่จะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็น องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์การ และส่งผลต่อการทำงาน ดังนี้

1. ทีมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติงานจำเป็นที่จะต้องทำงาน เป็นทีม เนื่องจากคนเพียงคนเดียวไม่สามารถทำงานได้ทั้งหมด จึงจำเป็นที่จะต้องมีการกระจายงาน ออกไปตาม บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งมีเป้าหมายร่วมกันที่จะส่งผลต่อองค์การ โดยรวม

2. ทีมงานส่งผลต่อคุณภาพการตัดสินใจ การตัดสินใจในบางครั้งจำเป็นต้องอาศัย ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในการตัดสินใจ การที่มีทีมงานเพื่อทำงานร่วมกันนั้น จะทำให้มี การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้รอบคอบยิ่งขึ้น และยังเป็นที่ยอมรับมากกว่าการตัดสินใจโดยบุคคล คนเดียว

3. ทีมงานส่งผลต่อการร่วมมือในการทำงานเป็นทีม จะส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรมากขึ้น จากลักษณะของโครงสร้างของการทำงานเป็นทีม จะทำให้บุคลากร ได้มี ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานและมีความร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานตามที่กำหนดไว้

4. ทีมงานส่งผลต่อการยอมรับในผลงาน การทำงานเป็นทีมจะมีการมอบหมายงานของ แต่ละหน้าที่ให้บุคลากรตามความสามารถและความเหมาะสม เมื่อมีการปฏิบัติงานใดที่เป็นผลงาน ของทีมงาน สมาชิกในทีมงานย่อมต้องร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ดังนั้นจึงเป็นการกลั่นกรองผลงาน ที่จะออกจากโครงการสู่ภายนอก ส่งผลให้ผลงานดังกล่าวเป็นที่ประจักษ์และเป็นที่ยอมรับอีกด้วย

การสร้างทีมงานมีความสำคัญต่อการดำเนินงาน โครงการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่มี การมุ่งเน้น ถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกทีมงานที่เข้ามาทำงานร่วมกันในโครงการ ดังนั้น ผู้บริหารโครงการและหัวหน้าโครงการต้องดำเนินกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และข้าม หน่วยงาน ตามหน้าที่ รวมทั้งต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้ง ๆ ที่ไม่ได้รับมอบอำนาจหน้าที่ อย่างเป็นทางการ ดังนั้นจึงมีอำนาจในการบังคับบัญชาสมาชิกของทีมงานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น ซึ่งการบริหารทีมงาน โครงการต้องใช้การติดต่อสื่อสารและติดตามควบคุมงานที่เป็นทั้งแนวตั้ง และแนวนอน ต้องใช้ทรัพยากรร่วมกัน สมาชิกผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ภายใต้ผู้บังคับบัญชาหลายคน และมีความรับผิดชอบ ในงาน 2 ด้านทั้งที่เป็นความรับผิดชอบต่อองค์การแม่และองค์การ โครงการ อีกด้วย

มัลลิกา วิชชูกริงครัต (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อ ความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมี

บทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่า หากองค์กรมีทีมงานความเข้มแข็งย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น เมื่อทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์ที่ได้รับคือการทำงานจะมีพลังอย่างมากมายมหาศาล ผลงานที่เกิดขึ้นจะมีมากมาย ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น สร้างความพึงพอใจของผู้รับบริการ อีกทั้งยังสามารถสร้างสิ่งใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในการที่จะทำให้องค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะทีมงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การตัดสินใจ การร่วมมือกันสร้างสรรค์งาน และเกิดการยอมรับจากภายนอกอีกทั้งสามารถทำให้งานเกิดประสิทธิภาพได้ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การที่จะต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว หากองค์กรใดมีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง จะทำให้เกิดการได้เปรียบขององค์กรอื่น ๆ และได้ผลประโยชน์อย่างมหาศาล

องค์ประกอบการทำงานเป็นทีม

Woodcock (1989, pp. 75-116) ซึ่งมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องศึกษา 11 ด้าน คือ

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

รังสิมา มั่นใจอารีย์ (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมคือ

1. หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการนำกลุ่มทำงานไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเป็นผู้ดำเนินงานส่งเสริมกระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงาน ร่วมคิด ร่วมปรึกษาหารืออย่างมีเป้าหมายแน่นอน ผู้นำเป็นผู้สร้างกลุ่มให้เกิดทัศนคติที่ดีและมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน มีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมให้เข้มแข็ง ด้วยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและความสามัคคีของทีมงาน

2. สมาชิกของทีมงาน คือ กำลังอันสำคัญนอกเหนือจากความรู้ความสามารถในการทำงานที่ปฏิบัติแล้ว สมาชิกทีมงานที่มีคุณภาพควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 มีความรู้ ความชำนาญในงานของตนเองเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

2.2 มีความเข้าใจ และเพิ่มคุณค่าตามความสำคัญในการทำงานของกลุ่ม

2.3 มีเจตนาดี และมีความตั้งใจในการทำงานของกลุ่ม ไม่มีเจตนาร้ายแอบแฝงมา

ในการเป็นสมาชิกของทีมงาน

3. การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมและการจัดการทีม การจัดรูปแบบการดำเนินงานของทีมเป็นสิ่งที่ช่วยให้สมาชิกรู้เป้าหมาย และขั้นตอนในการทำงานเป็นแนวทางเดียวกันและเข้าใจกัน ทำให้สมาชิกสามารถติดต่อสื่อสารและกำหนดกลไกวิธีการในการติดตาม กำกับ ตลอดจนประเมินผล เพื่อให้สามารถปรับปรุงงานของทีมหรือแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมกว่าในการพัฒนาขีดความสามารถของการทำงานแบบกลุ่มทีมงาน ได้ดียิ่งขึ้น

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2549, หน้า 90-92) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมมี 10 ข้อ ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างจริงจัง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความร่วมมือสร้างสรรค์ ลดการควบคุม และการทำโทษ

2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรมของตน และเพื่อนร่วมทีม โดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน ทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน

3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะตน และบทบาทตามตำแหน่ง

4. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้น ๆ

5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีม

6. มีวิธีการจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการอ้อมยอมประนีประนอม พุดด้วยเหตุผลหรือการลงมติ

7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในที่ทำงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและ อากัปกริยาท่าทาง ความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผย วางใจซึ่งกันและกัน และข้อขัดแย้ง ตลอดจนคำปรึกษา พร้อมทั้งจะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาส จะอำนวย

8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน

9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา เลือกลงทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล

10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล ในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษากับสมาชิกในกลุ่มเพื่อทำ ความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงาน เพื่อให้การทำงาน เป็นทีมประสบความสำเร็จ นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และสร้างขวัญกำลังใจ ให้แก่ทีมงานอีกด้วย

สุเมธ งามกนก (2550, หน้า 36) ได้อธิบายว่าพฤติกรรมในการสร้างทีมให้ประสบผล ดังนี้

1. การสื่อสาร การสื่อสารที่ดีเกี่ยวกับการก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในทีมที่สมาชิก ในทุกคนรู้สึกอิสระที่จะพูดและฟัง

2. การตัดสินใจ จะทำได้ดีที่สุดโดยทีมไม่ใช่สำหรับทีมเกี่ยวข้องกับความเข้าใจที่ กระจางชัด เกี่ยวกับปัญหา ภาระงาน มีการรวบรวมข้อมูล ชั่งน้ำหนักพิจารณาตัวเลือกเพื่อให้ได้ผล สรุปรูปที่เป็นไปได้ ตัดสินใจตามเวลาที่กำหนดภายใต้บริบทที่ยอมรับได้

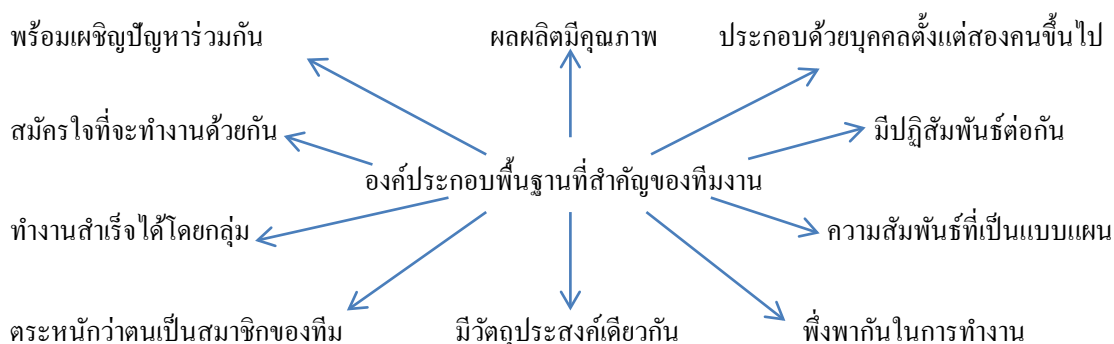
3. การประสานความร่วมมือในหลายวิธีการ จะช่วยให้เกิดการสร้างทีมงานที่ดีทำงาน กับผู้อื่นด้วยความพึงพอใจ ประสานงานด้วยท่าทีที่สร้างสรรค์ร่วมมือกันในเชิงบวก สาธิตวิธีการ ให้เห็นวัตถุประสงค์ทั้งหมดของทีม เพื่อช่วยเหลือสมาชิกในทีมอื่น สิ่งที่ต้องทำคือสมาชิกในทีม ต้องแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำหน้าที่ในกลุ่ม

4. การจัดการตนเอง การเน้นไปที่การสื่อสาร การตัดสินใจ และการประสานความร่วมมือ ก่อให้เกิดการจัดการตนเองในกระบวนการทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะตระหนักได้ว่าการจัดการในที่นี้ ไม่ได้เป็นตัวประกอบแยกต่างหากของบุคคลเดี่ยว ๆ แต่เป็นพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังของทุกคน

สุนันทา เลาहनันท์ (2551, หน้า 138) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างทีมงาน กล่าวว่า การสร้างทีมงานขึ้นมา นั้น เป็นสิ่งที่ยาก ถ้าเราไม่คำนึงถึงผลของการปฏิบัติงานของทีมงาน เพราะ ทีมงานนั้นเป็นเรื่องของการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แต่สิ่งหนึ่งที่เป็นปัญหาในการพัฒนาทีมงาน โดยทั่วไปและการบริหารโครงการก็คือ ผู้ร่วมงานในทีมงานแต่ละทีมจะทำงานเพียงตามที่ได้รับคำสั่งมาเท่านั้น หรือทำไปเพียงเพื่อให้รู้สึกว่ามีทีมงานเท่านั้น ปัญหาดังกล่าวทำให้การสร้างทีมงานไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงและการที่จะสร้างทีมงานให้เกิดประโยชน์ในการบริหารโครงการ โดยแท้จริง จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

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

องค์ประกอบทั้ง 10 ประการสามารถนำเสนอได้ ดังภาพที่ 2 ทำให้เห็นลักษณะสำคัญของกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันเป็นทีมอย่างชัดเจน



ภาพที่ 2 องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน (สุนันทา เลาहनันท์, 2551, หน้า 139)

Daft (1999 อ้างถึงใน ชงยุทธ เกษสาคร, 2549, หน้า 202-206) ได้กล่าวถึงปัจจัยหลัก ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการทำงานร่วมกัน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกกลุ่ม กลุ่มจะทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกควรมีคุณลักษณะ 4 ประการเป็นอย่างน้อย คือ

1.1 มีเจตนาที่ดี และตั้งใจทำงาน (The will to work) ได้แก่ การอยากที่จะทำงานร่วมกัน มีความภักดี และเชื่อตรงต่อกลุ่ม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของกลุ่ม ยอมรับวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น

1.2 การมีทักษะในการทำงานนั้น (The skill to work) เชื่อมั่นในความสามารถของสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือกันได้

1.3 มีความร่วมมือและประสานกันอย่างดี (Cooperation and coordination) ได้แก่ ยึดหยุ่นในบทบาทที่แสดงออก มีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานในระหว่างสมาชิก ด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าคุณทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกัน

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Human relationship) พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน พยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น มีความไวที่จะตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่ม

2. องค์ประกอบทางด้านผู้นำ การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ พบว่า ได้มีการนำเอาหลักปรัชญาการปกครองมาประยุกต์ใช้เพื่อดึงเอาเทคนิคการจูงใจของผู้นำและผู้บริหารที่พึงปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์การให้บรรลุเป้าประสงค์ ดังแนวปฏิบัติของผู้บริหารระดับสูงของ โมโตโรล่า ผู้นำด้านการสื่อสาร โทรคมนาคม โดยที่ มีเป้าหมายและมีความพยายามที่จะมองหาสิ่งที่จะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่กำลังมีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงไปสู่ความสำเร็จด้วยการสร้างงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถของบุคลากร จะเห็นได้ว่าผู้บริหารยุคใหม่มีความตั้งใจที่จะนำเอาความสมดุลของศาสตร์ทางตรรกวิทยา (Logical science) และความรู้สึกในแง่ของพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์มาประยุกต์ใช้ องค์การธุรกิจจำนวนมากในประเทศแถบยุโรป ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์ พนักงานในองค์การที่เรียกว่า หัวใจของภาวะผู้นำทางธุรกิจ (The seven keys to business leadership) ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

2.1 การพัฒนาวิสัยทัศน์ (Vision development: V) ในยุคปัจจุบันเป็นโลกของธุรกิจที่ไร้พรมแดนและในขณะที่การแข่งขันจะยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นนั้น จะเป็นเครื่องชี้วัดความสามารถของผู้นำองค์การว่า จะเป็นผู้นำที่ไร้ความสามารถหรือเก่งกาจปานใด ความสามารถ

ในการบริหารจัดการจะเป็นเครื่องตัดสินใจ ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและพยายามพัฒนาวิสัยทัศน์ของตน เพื่อนำองค์การให้อยู่รอดปลอดภัยได้

2.2 การปรับเปลี่ยนวิกฤตความขัดแย้งเป็นโอกาส (Invite dissent: I) คือการเชื้อเชิญความเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิก โดยการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์จากการประชุมระดมสมอง ผู้นำควรเคารพความคิดเห็นของคนอื่นบ้าง การที่คนอื่นมองปัญหาไม่ตรงกันกับเรา หรือขัดแย้งคัดค้านเรา ไม่ได้หมายความว่าเราจะผิด ในมุมมองหรือมีความเห็นที่แตกต่างอาจจะเป็นทางเลือกใหม่ หรือสิ่งที่เรายังคิดไม่ถึงก็ได้

2.3 การมีสติสุขุมรอบคอบ (Cool to be acting: C) คือใจเย็น ผู้นำควรรักษาระดับของอารมณ์ให้มั่นคงสม่ำเสมอ ไม่ควรตัดสินใจอะไรด้วยความหุนหันพลันแล่น การที่ผู้นำมีความใจเย็น จะทำให้คิดการต่าง ๆ ได้รอบคอบกว่าบุคคลที่ใจร้อน ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่ายแล้ว ยังเป็นบ่อเกิดแห่งโรคภัยที่จะทำลายสุขภาพของตัวผู้นำอีกด้วย คนใจเย็นจะได้เปรียบในด้านภาพลักษณ์ เนื่องจากคนใจเย็นมีบุคลิกที่มองดูสุขุม

2.4 การมองผู้ปฏิบัติอย่างมีคุณค่า (Trust our subordinate: T) คือไว้วางใจลูกน้อง ขอให้ท่านมีแนวความคิดพื้นฐานนี้อยู่ในใจก่อนว่า ไม่มีใครอยากเป็นคนไม่ดี ทุกคนล้วนแล้วแต่อยากเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสามารถด้วยกันทั้งนั้น ดังนั้นผู้นำจึงควรต้องมีความไว้วางใจลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องเชื่อใจในความสามารถของเขาและเมื่อลูกน้องเกิดความผิดพลาดขึ้น ผู้นำพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบอยู่เคียงข้างเขาเพื่อช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและที่สำคัญควรให้โอกาสลูกน้องในการทำงานด้วย

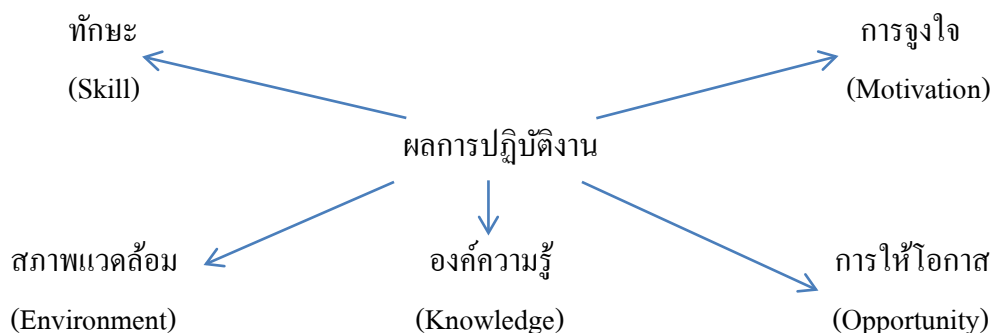
2.5 การให้โอกาสคน (Opportunity: O) จากปรัชญาพื้นฐานที่ว่าคนไม่ใช่จะเลวเสมอไปเสียทั้งหมด ดังนั้นผู้นำที่ฉลาดจะหยั่งรู้และมองเห็นคุณค่าของลูกทีมของตน สามารถดึงเอาศักยภาพในส่วนที่ดีของคนออกมาใช้งานให้เกิดประโยชน์ได้โดยการให้โอกาสลูกทีมได้แสดงจุดเด่นของตน โดยเสมอหน้ากันอย่างยุติธรรม

2.6 การสนับสนุนเพื่อประกันความเสี่ยง (Risk encouragement: R) คือการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าเสี่ยงที่จะคิดที่จะทำด้วยความมั่นใจ ผู้ประกอบการได้มอบอำนาจหน้าที่การตัดสินใจให้กับผู้นำ ดังนั้นผู้นำจะต้องตระหนักว่า การทำธุรกิจย่อมต้องมีความเสี่ยงอยู่ ณ ระดับหนึ่ง ถ้าผู้นำไม่กล้าเสี่ยงก็ไม่ควรที่จะมาทำธุรกิจ แต่การกล้าเสี่ยงนั้นจะต้องกระทำอย่างมีเหตุผลภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลที่เป็นจริงจากสารสนเทศในการตัดสินใจบริหารสั่งการ การบริหารเชิงรุกเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งที่ผู้นำควรศึกษาและให้ความสนใจที่พึงนำไปปฏิบัติ

2.7 การเป็นผู้ชำนาญการ (Expert: E) ผู้นำควรมีความรู้ความชำนาญในหลาย ๆ เรื่อง ซึ่งความรู้ก็ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญในทุกเรื่อง ความรู้ในระดับกว้างแต่ไม่จำเป็นต้องรู้ในระดับลึก

3. องค์ประกอบด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างกลุ่ม การจัดรูปแบบโครงสร้างของทีมงานที่ดีจะต้องมีเป้าหมายชัดเจน มีขอบเขตแน่นอน มีกลไกของข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการปรับปรุงผลงานอย่างเป็นระบบ มีระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอนในการปฏิบัติ โดยการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอตลอดจนมีการจัดเงื่อนไขในการเสริมแรงเป็นอย่างดี และเหมาะสม

4. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมกลุ่ม ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงานของสมาชิก การปฏิบัติงาน (Performance) ในหน้าที่รับผิดชอบก็เปรียบเสมือนการฟันฝ่าปัญหาและอุปสรรค ผู้ปฏิบัติงานจึงเปรียบเสมือนตกอยู่ในกลุ่มควัน (Smoke) ที่เต็มไปด้วยปัญหาอุปสรรคและเมื่อปฏิบัติงาน ได้สำเร็จด้วยดี นั่นก็หมายถึงกลุ่มควันได้จางหายไป ปัจจัยที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพด้านต่าง ๆ ของบุคลากรซึ่งสามารถอธิบายจากภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 3 ปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (เอกชัย กี่สุขพันธ์, 2538)

จากภาพที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพของกลุ่มจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการทำงานที่เกิดจากแรงขับภายในด้วยการได้รับการจูงใจในผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual benefit) การให้โอกาสบุคคลได้แสดงศักยภาพแห่งตนเพื่อจะได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ตลอดจนจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

5. ด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิก สิ่งที่ต้องปฏิบัติเมื่อท่านเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน

- 5.1 ชั้นการวิเคราะห์ตนเอง (Self analysis) ซึ่งจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้
 - 5.1.1 ตัวเองเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นในทีมอย่างไร
 - 5.1.2 สิ่งที่คุณเองทำมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ ในทีมอย่างไร
 - 5.1.3 จุดเด่นของคุณเองมีอะไรบ้าง
 - 5.1.4 ได้มีการนำจุดเด่นที่คุณเองมีมาใช้ให้เกิดประโยชน์บ้างหรือไม่ อย่างไร
 - 5.1.5 จะแก้ไขจุดอ่อนของตนเองเมื่ออยู่ร่วมกันในทีม
- 5.2 ชั้นวิเคราะห์และทำความเข้าใจสมาชิกภายในทีม ในขั้นนี้จะต้องให้ความสำคัญในเรื่องต่อไปนี้
 - 5.2.1 ระบบค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อและเป้าหมายส่วนบุคคล
 - 5.2.2 รูปแบบของการจูงใจที่สอดคล้องกับกลุ่ม
 - 5.2.3 ความสามารถ ประสบการณ์ในอดีต
 - 5.2.4 บุคคลอื่นในทีมมองเราว่าเป็นอย่างไร
- 5.3 ชั้นทำความเข้าใจทีมทั้งหมด โดยศึกษาจากองค์ประกอบต่อไปนี้
 - 5.3.1 ประสบการณ์ ความสามารถของทีม ทำอะไรได้หรือทำไม่ได้
 - 5.3.2 สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกภายในทีม
 - 5.3.3 การยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกันภายในทีม
 - 5.3.4 การสื่อความเข้าใจภายในทีม
- 5.4 ชั้นลงมือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มตามศักยภาพ มีจุดยืน ตื่นตัว ไม่กลัวปัญหา ก้าวหน้า มองการณ์ไกล

จากองค์ประกอบในการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการคือ 1) องค์ประกอบด้านผู้นำทีมเป็นผู้ประสานงานระหว่างสมาชิก จะต้องมีความสามารถในการจูงใจ มีความรอบรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน 2) องค์ประกอบด้านสมาชิก ต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีทักษะในงานที่ทำให้ความร่วมมือกันทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความสามัคคีและพลังในการทำงานร่วมกัน 3) องค์ประกอบด้านการจัดการทีม ทีมงานจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน จัดรูปแบบการประสานงานที่ดี แสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสม ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ จะทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จร่วมกัน

รูปแบบการทำงานเป็นทีม

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 16) กล่าวว่าในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงาน และประสานงานกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีมงานคือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการ ที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิก ตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีความเห็นิชวนแน่นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบากและเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกันแย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเห็นิชวนแน่นในกลุ่มใหญ่ตกต่ำไป สมาชิกในทีมงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าและสมาชิกด้วยกันตลอดเวลา ทีมจึงต้องประกอบด้วย หัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการแต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

1. หัวหน้าทีม คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำมีดังนี้ คือเป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์และเป็นกันเอง ไม่ใช้อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตย ปราศจากเผด็จการทุกรูปแบบ มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูง สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้ มีวุฒิภาวะทางสังคมและมีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง

บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีมคือ รับนโยบายจากองค์กร กำหนดเป้าหมายแนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ มอบหมายงานแก่สมาชิก สร้างบรรยากาศด้วยแรงจูงใจเสริมแรง ให้กำลังใจ อำนวยความสะดวกให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่าง ๆ ประเมินผลงานของผู้ร่วมงาน

2. สมาชิกในทีมงาน คุณลักษณะของสมาชิกในทีมงานมีดังนี้ คือสามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม เป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม เป็นผู้ที่ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก เคารพมติของกลุ่มและป้องกันมิให้มติของกลุ่มเบี่ยงเบนออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนเอง เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน กล้าแสดงความคิดเห็น

บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิกคือ รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีม ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีม ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นผู้ตามที่ดี

3. เลขานุการ คุณลักษณะของเลขานุการกลุ่มมีดังนี้ คือมีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี สามารถสรุปผลการประชุม

และทำรายงานให้สมาชิกได้ทราบ มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ทได้

บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ คือ รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและ ถ่ายทอดสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเสนอให้นายได้รับรู้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์แก่ทุกคน

สมุทร ชำนาญ (2554, หน้า 190-193) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบทีมมีผลอย่างมากต่อ ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง สามารถเป็นรูปแบบของทีมที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาของทีม และนำไปสู่เป้าหมายได้ในที่สุด ได้ทำการวิจัยหารูปแบบของภาวะผู้นำทีม ในการวิจัยนี้ได้เสนอ รูปแบบภาวะผู้นำที่สามารถทำให้ทีมมีประสิทธิภาพ พบว่าเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น กลยุทธ์แรก ของการแก้ปัญหา คือ การเฝ้าระวังแล้วจึงลงมือกระทำ ถือเป็นสิ่งที่เหมาะสมที่สุดในการแก้ปัญหา กลยุทธ์ที่สอง คือ การวิเคราะห์ระดับของกระบวนการของทีม ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในทีมหรือ จากกลไกภายนอก โดยในการที่จะวิเคราะห์ระดับของการกระทำนั้นจะพิจารณาจากปัญหาที่เกิดขึ้น แล้วตอบคำถามกับตัวเองไปที่ละขั้นของการเกิดปัญหาในทีมแล้ว แก้ไขปัญหาให้ตรงจุด แต่ครั้ง การแก้ปัญหาอาจจะใช้การสนับสนุนภายนอกที่จะเหมาะสมกว่าการตัดสินใจ กลยุทธ์ที่สาม คือ การหาความหมายที่เหมาะสมของหน้าที่และทักษะในการแทรกแซงในการแก้ปัญหา เช่น ถ้าพบว่า สมาชิกในทีมไม่ปฏิบัติตามที่กำหนดตามเป้าหมายไว้ ผู้นำจำเป็นต้องเตรียมแก้ปัญหาคัดแย้ง ของทีมไว้ด้วย ซึ่งการแก้ปัญหาในระดับนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และข้อมูลต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ก่อนการตัดสินใจ ผู้นำต้องตระหนักและตีความหมายว่าจะไรที่ทำให้ทีมประสบความสำเร็จ และ ผู้นำต้องสร้างทางเลือกให้เหมาะสมต่อการแก้ปัญหาเพื่อให้เกิดการขัดแย้งน้อยที่สุด ซึ่งสามารถ แสดงให้เห็นบทบาทและหน้าที่ของผู้นำได้ดังนี้

1. บทบาท หน้าที่ของภาวะผู้นำภายในทีม

1.1 ตั้งเป้าหมายได้แก่การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีความเป็นรูปธรรมและมีความเข้าใจได้

1.2 ตั้งกลุ่มทำงาน ได้แก่ การวางแผน การจัดกลุ่มงาน การกำหนดบทบาทของ สมาชิกที่มีความชัดเจนและการกำหนดตัวแทนของกลุ่ม เป็นต้น

1.3 จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ได้แก่ การให้ข้อมูลข่าวสาร การควบคุม การประสานงาน การเป็นสื่อกลาง ตลอดจนการวิเคราะห์ สังเคราะห์และการกำหนด จุดเน้นในการทำงาน เป็นต้น

1.4 เพิ่มทักษะการทำงานกับสมาชิกในการฝึกอบรม ได้แก่ การให้การศึกษาและการพัฒนาทีมงาน เป็นต้น

1.5 การรักษามาตรฐาน ได้แก่ การประเมินทีมและตัวบุคคล การแก้ปัญหาในการทำงาน เช่น หากพบว่าสมาชิกของทีม ยังขาดทักษะหรือมีทักษะไม่เหมาะสมกับงานแล้ว ผู้นำควรให้ความรู้หรือข้อมูลเพื่อเพิ่มทักษะ ควรที่จะมีการปรับความสัมพันธ์ในทีมด้วย

2. บทบาท หน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

2.1 การฝึกอบรมให้คำปรึกษาการมีทักษะระหว่างบุคคลในสมาชิกของทีม

2.2 การทำงานร่วมกัน

2.3 การจัดการกับความขัดแย้ง เช่น หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ตั้งประเด็นซักถาม

2.4 การสร้างพันธะสัญญาและมีน้ำใจ มองโลกในแง่ดี แสวงหานวัตกรรม การให้รางวัล การยอมรับและการสมาคม

2.5 การยอมรับความต้องการของแต่ละบุคคล ด้วยการให้ความไว้วางใจ ให้การสนับสนุน

2.6 เป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรมและมีความยุติธรรม

3. บทบาท หน้าที่ของผู้นำด้านภายนอกกลุ่ม

3.1 สร้างพันธมิตรและเครือข่ายในสภาพแวดล้อมภายนอก

3.2 สนับสนุนและนำเสนอทีมต่อองค์กรหรือหน่วยงานภายนอก

3.3 เจรจาต่อรองต่อหน่วยงานอื่น ๆ หรือแหล่งอื่น ๆ เพื่อให้การสนับสนุน และตระหนักต่อทีม

3.4 เป็นกันชนกับความวุ่นวายสับสนให้กับสมาชิกกับสิ่งแวดล้อมภายนอก

3.5 ประเมินสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพของทีม ด้วยการสำรวจ และประเมินประสิทธิภาพของทีม

3.6 แบ่งปันข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากสิ่งแวดล้อมให้กับทีมเพิ่มเติม

ในการเป็นผู้นำทีม มุ่งเน้นความเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพหรือมองผลลัพธ์ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของทีมและการดูแลทีม โดยองค์กรที่มุ่งเน้นผลกำไร

สุนันทา เลานันท์ (2540, หน้า 73-76) ได้ให้ทัศนะรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้ว่าในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงานและประสานงานกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มชัดเจนเพื่อป้องกันการสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีมงานคือ การพร้อมใจคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีความเห็นิช้วนแน่ในในกลุ่มใหญ่ตกต่ำไป สมาชิกในทีมงานจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทางมีการติดต่อ

ประสานงานกับหัวหน้าและสมาชิกด้วยกันตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการแต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

1. หัวหน้าทีม

1.1 คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม มีดังนี้

- 1.1.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ
- 1.1.2 เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง
- 1.1.3 ไม่ใช่อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตย ปราศจากเผด็จการทุกรูปแบบ
- 1.1.4 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานสูง
- 1.1.5 สามารถดำเนินการประชุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.1.6 ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา
- 1.1.7 พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม
- 1.1.8 สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้
- 1.1.9 มีวุฒิภาวะทางสังคม
- 1.1.10 มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง

1.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีม

- 1.2.1 รับนโยบายจากองค์กร
- 1.2.2 กำหนดเป้าหมาย แนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ
- 1.2.3 มอบหมายงานแก่สมาชิก
- 1.2.4 สร้างบรรยากาศด้วยแรงจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ
- 1.2.5 อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่าง ๆ
- 1.2.6 ประเมินผลงานและผู้ร่วมงาน

2. สมาชิกในทีมงาน

2.1 คุณลักษณะของสมาชิกในทีมงาน มีดังนี้

- 2.1.1 สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเองและของกลุ่ม
- 2.1.2 เป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม
- 2.1.3 เป็นผู้ที่ยอมรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก
- 2.1.4 เคารพมติของกลุ่ม และป้องกันมิให้มติดิของกลุ่ม เบี่ยงเบนออกไปเข้ากับความคิดเห็นของกลุ่ม
- 2.1.5 เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน
- 2.1.6 กล้าแสดงความคิดเห็น

2.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก

- 2.2.1 รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีม
- 2.2.2 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน
- 2.2.3 ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
- 2.2.4 เป็นผู้ตามที่ดี

3. เลขานุการ

3.1 คุณลักษณะของเลขานุการมีดังนี้

- 3.1.1 มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี
- 3.1.2 สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี
- 3.1.3 สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกได้ทราบ
- 3.1.4 มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน
- 3.1.5 สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ตได้

3.2 บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ

- 3.2.1 รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3.2.2 ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.2.3 ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอดสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเสนอ

ให้นายได้รับรู้

Parker (1990 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 184-185) ที่แสดงการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะ 12 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์เป็นผลมาจากการดำเนินการให้สมาชิกของทีมงานต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared vision) ในการอธิบายภาพในอนาคตขององค์กรซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องการให้เป็น ทำให้กำหนดแนวทางปฏิบัติซึ่งเหมาะสมที่สุด และจะทำประโยชน์สูงสุดให้องค์กร
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีกรรมเป็น บรรยากาศ การทำงานที่เป็นไปอย่างเรียบง่ายไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่น สบายเป็นกันเองไม่มีท่าว่าจะเบื่อหน่ายการทำงาน
3. การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกเรียกร้องการมีส่วนร่วมหรือต้องการเข้าร่วมในการอภิปรายและกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวางได้
4. การรับฟังซึ่งกันและกัน เป็นพฤติกรรมที่สมาชิกตั้งใจฟังการแสดงความคิดเห็นของสมาชิกคนอื่นอย่างตั้งใจพิจารณาไตร่ตรองสิ่งที่ได้รับฟัง

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก เป็นคำที่นำมาใช้แทน ความขัดแย้งเนื่องจากความขัดแย้ง โดยธรรมชาติจะสื่อความหมายในทางลบ ความไม่เห็นด้วยเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นผล เนื่องจากมาพบเหตุที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทุกคนมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็น แม้จะเป็น ความคิดที่แตกต่างจากสมาชิกคนอื่น ๆ

6. ความเห็นพ้องกัน เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิดหรือการตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์และเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องได้มาจากการออกคะแนนเสียง (Vote) สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเอกฉันท์ อาจมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็น ด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้และเต็มใจที่จะรับกติกากฎการปฏิบัติตามมติของทีมงาน

7. การสื่อสารที่เปิดเผย เป็นการเจรจาระหว่างทีมงานที่ บรรยากาศ เต็มไปด้วย ความเปิดเผยจริงใจต่อกันมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำ พรณงานบทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของ บุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมี กระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

9. ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือสมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริม การทำงาน ช่วยให้มีทีมประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

10. ความสัมพันธ์ภายนอก เกิดจากการที่สมาชิกภายนอก เช่นลูกค้าผู้ใช้บริการและ ผู้อุปถัมภ์รายการซึ่งกลุ่มบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับ ทีมงาน

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลายทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย ด้านสมาชิกที่มีความสามารถ มีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปอย่างน้อย 4 รูปแบบ คือ สมาชิกที่ยึดหลักการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็น หลักและสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายจะสามารถช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่ง ของทีมได้เป็นอย่างดี

12. การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและมี ะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการ โดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็น ทางการก็ได้เป้าหมายหลักเพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อนและแสวงหาแนวทางการปรับปรุงหรือเพิ่ม ประสิทธิภาพงาน

กล่าวโดยสรุป รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีความสำคัญคือ ผู้นำทีม สมาชิกในทีม ซึ่งแต่ละบุคคลจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสม และต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง หากทุกคนในองค์กรเข้าใจและปฏิบัติตามก็จะทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

ประเภทของทีมงาน

Robbins (2001, pp. 259-261) แบ่งประเภทของทีมการทำงานได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem-solving teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคล 5-12 คน ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดียวกัน เพื่อร่วมกันปรับปรุงคุณภาพงาน ประสิทธิภาพของทีมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หาแนวทางในการปฏิบัติ แต่ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ
2. ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-managed work teams) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคลากร 10-15 คน ร่วมกันรับผิดชอบงานโดยไม่มีกบฏควบคุม มีอำนาจในการตัดสินใจในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ สมาชิกในทีมมีอิสระในการกำหนดตารางเวลาการทำงานให้เหมาะสม โดยไม่เกิดผลกระทบต่องานและผู้อื่น
3. ทีมข้ามสายงาน (Cross-functional team) เป็นทีมการทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรในระดับเดียวกัน แต่อยู่ในสาขาวิชาชีพต่างกันมารวมกันทำงาน โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถตามสาขาวิชาชีพที่ตนเองมีความชำนาญเพื่อร่วมกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จที่ได้ตั้งเป้าหมายร่วมกัน

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ และคณะ (2545, หน้า 18-21) กล่าวว่า ทีมงานรูปแบบพื้นฐานที่นิยมใช้งานอยู่ 3 แบบ ได้แก่

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem-solving teams) จะมีรูปแบบที่คล้ายคลึงกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมแบบดั้งเดิม ที่เริ่มมีการใช้ทีมงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และประสิทธิภาพของงานหรือที่เรียกว่า ทีมคุณภาพ โดยทีมงานจะประกอบด้วยสมาชิกที่ทำงานร่วมกันในแผนกเดียวกันหรือหน่วยงานใกล้เคียงมารวมตัวกันประมาณ 2-3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพื่อประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูล ปัญหาและความคิดเห็นร่วมกันเพื่อปรับปรุงคุณภาพและสภาพแวดล้อมงานให้ดีขึ้น โดยทีมแก้ปัญหามีอำนาจหน้าที่ในการเสนอความคิดเห็นและอาจจะช่วยผลักดันให้เกิดการนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติโดยตรง เราอาจกล่าวว่กลุ่มคุณภาพ (Quality control cycle) หรือ QCC จะเป็นตัวอย่างหนึ่งของทีมแก้ปัญหา โดยกลุ่มคุณภาพจะมีสมาชิกประมาณ 8-10 คน และหัวหน้าทีม 1 คน ซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกันและมารวมตัวกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อที่จะระดมความคิดเห็นในการแก้ปัญหาด้านคุณภาพของงาน โดยสมาชิกในทีมจะช่วยกันวิเคราะห์และสืบหาสาเหตุของปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด

2. ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-managed work teams) จะพัฒนาขึ้นจากทีมแก้ปัญหา อีกชั้นหนึ่ง เพราะทีมแก้ปัญหาไม่สามารถทำให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงานและกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีรูปธรรม เพียงแต่ทีมงานจะให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่ถ้าสมาชิกในทีมไม่มีความรู้ลึกกว่าเขามีส่วนร่วมในผลงานแต่จะต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือทำงานเพื่อเลี้ยงชีพเท่านั้น เขาก็จะไม่ใส่ใจและนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างไม่เต็มที่ โดยปฏิบัติงานแบบวันต่อวันอย่างไม่กระตือรือร้นเท่าที่ควร ทีมบริหารงานด้วยตัวเองจะนำไปสู่การทดลองให้ทีมมีอิสระอย่างแท้จริง ซึ่งจะมีขอบเขตของงานไม่ใช่เพียงการแก้ปัญหาทั่ว ๆ ไปเท่านั้น นอกจากนี้การทำงานเป็นทีมจะลดความสำคัญของความเป็นตัวตนของสมาชิกแต่ละคน โดยสมาชิกในทีมจะทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการทำสิ่งที่พวกเขาร่วมกันตัดสินใจเลือกและด้วยวิธีการที่เชื่อว่าเป็นที่ดีที่สุด

3. ทีมข้ามสายงาน (Cross-functional team) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่เปิดโอกาสให้พนักงานจากแผนกต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือแม้แต่วางงองค์กรมารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประสานงาน และแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างคล่องตัว ปกติทีมข้ามสายงานจะประกอบด้วยพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันแต่มาจากหน่วยงานที่ต่างกัน เช่น วิศวกรรม การตลาด การเงินและธุรการ เป็นต้น เพื่อสร้างความสำเร็จในงาน ที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาทีมงานข้ามสายงานจะใช้เวลาเพื่อให้สมาชิกเรียนรู้ที่จะทำงานที่มีความหลากหลายระหว่างกัน สร้างความเชื่อใจและจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างสมาชิกที่มาจากพื้นฐานที่มีความแตกต่างกัน มีความรู้ทักษะประสบการณ์และความรับรู้ที่แตกต่างกัน ผู้จัดการทีมหรือหัวหน้าทีมจะต้องทำหน้าที่ผู้ฝึกสอน โดยมีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวก กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความเชื่อใจให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของทีม

Woodcock (1989, pp. 4-5) กล่าวถึง ประเภทของทีม ไว้ดังนี้

1. ทีมระดับสูง (Top team) คือทีมที่กำหนดวัตถุประสงค์และพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์กร เนื่องจากทีมงานที่ต้องกระทำหลากหลาย ทีมงานจึงต้องการสมาชิกที่สามารถแสดงมุมมองขององค์กรได้หลากหลายเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจมีสมาชิกชั่วคราวเข้าร่วมทีมด้วยเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนในบางงานสมบูรณ์ทันเวลา

2. ทีมบริหาร (Management team) หมายถึงทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อยในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีการประสานงานและควบคุมการทำงานของบุคคลอื่น ๆ ทีมมักจะจัดหาผู้นำทีมงานในลักษณะวันต่อวันในองค์กร ทีมงานต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมาชิก

หลักขององค์กรมีการจัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงาน พัฒนายุทธศาสตร์และบริหารงานที่กระทำเป็นประจำ

3. ทีมปฏิบัติงาน (Operator team) หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์กร เป็นผู้เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก เช่น ผู้ส่งสินค้าหรือเป็นผู้ให้บริการแก่ลูกค้า ณ สถานที่ต่าง ๆ สมาชิกทีมมีทักษะในการปฏิบัติงานอย่างดี เป็นการปฏิบัติงานที่กระทำเป็นประจำ

4. ทีมเทคนิค (Technical team) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในองค์กร ในที่นี้มาตรฐานอาจจะเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการให้บริการ แต่ต้องเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้ต้องมีประเภทนี้มากยิ่งขึ้น

5. ทีมสนับสนุน (Support team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงานประจำและเป็นทีมที่อยู่นอกสายงานขององค์กร ประเภทนี้ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากหลายฝ่ายหลายแผนก แต่มีคุณลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกอื่นอาจหมายความว่าทีมที่ให้การสนับสนุนโดยทางอ้อมก็ได้ ซึ่งทีมงานประเภทนี้จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บ่อยครั้งที่อาจจะมีการควบคุมเกิดขึ้น

สรุปประเภทของทีมงาน แบ่งได้เป็น 3 ประเภทคือ ทีมแก้ปัญหา ทีมบริหารงานด้วยตนเองและทีมข้ามสายงาน ซึ่งไม่มีรูปแบบที่แน่นอน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการทำงานนั้น ๆ ให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กรนั้น

แนวคิดการทำงานเป็นทีม

McGregor (1960) และ Likert (1961 อ้างถึงใน สุรนันทน์ เลขาหมื่น, 2540, หน้า 39-40) ได้กล่าวถึงลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ มีลักษณะพอที่จะสรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ
2. มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง
3. สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
4. สมาชิกทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน กลุ่มจะใช้เหตุผลในการยุติปัญหาและจะร่วมกันแก้ปัญหา
6. มีการตัดสินใจโดยความเห็นพ้องต้องกัน
7. การวิพากษ์วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา
8. สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
9. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกยอมรับภารกิจต่าง ๆ อย่างเต็มใจ

10. หัวหน้าไม่ใช่อำนาจครอบงำ

11. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

Larson & Lafasto (1989 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2554, หน้า 188-189) กล่าวว่า
คุณลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. โปร่งใสและมีการยกระดับของเป้าหมาย มีการตั้งเป้าหมายให้ชัดเจน และกำหนด
ทิศทางที่แน่นอนเพื่อให้ทีมงานเข้าใจตรงกันและตั้งเป้าหมายที่บรรลุเป้าหมายไปด้วยกัน

2. โครงสร้างที่มุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ โครงสร้างของทีมมีผลต่อความสำเร็จต่อเป้าหมายด้วย
ซึ่งทีมบริหารจำเป็นต้องมีอำนาจการสั่งการและมีผลต่อการสั่งการและมีผลต่อทีมงาน
ในการดำเนินการทั้งหมด

3. สมาชิกของทีมที่มีความหลากหลายทั้งจำนวนและความสามารถในการที่จะทำให้งาน
ประสบความสำเร็จไปได้ เพราะว่าในการดำเนินงานสมาชิกต้องการข้อมูลที่เหมาะสมและ
สอดคล้องกับความต้องการให้ความรู้และการฝึกอบรม เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถที่เพียงพอ
ทั้งยังต้องมีความรู้ ความสามารถหรือทักษะระหว่างบุคคลในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างที่
ทำงานด้วยกันสมาชิกต้องการคนที่มีความรู้ความสามารถที่เป็นหลัก และการทำงานในทีม
จำเป็นต้องทำงานแบบเปิดกว้าง สนับสนุนซึ่งกันและกันและทำงานกับผู้คนในเชิงบวกและต้อง
สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ด้วย นอกเหนือจากการทำงานของตนเองแล้ว

4. มีความเป็นหนึ่ง ในการทำงานเป็นทีมนี้ความหนึ่งเดียวกันนั้นถือว่าเป็นหลัก
สำคัญอย่างยิ่งและจำเป็นต้องมีกิจกรรมหรือกระบวนการบางอย่างที่ต้องกระทำร่วมกัน เพื่อสร้าง
สายสัมพันธ์ให้เกิดขึ้น การทำงานภายในทีมจึงต้องมีสิ่งยึดเหนี่ยวให้สมาชิกของทีมอยู่ร่วมกัน
ทำงานได้ บางองค์การจึงให้ใช้คำขวัญ สี หรือสัญลักษณ์อื่นๆ เพื่อการรวมตัวกันเป็นหนึ่งให้ได้

5. มีบรรยากาศของการร่วมมือ การทำงานเป็นทีมต้องมีบรรยากาศของความไว้วางใจ
ซึ่งกันและกันและจะทำงานกันด้วยความสอดคล้องเปิดใจกว้างพร้อมที่จะรับความเห็นที่หลากหลาย
และสมาชิกในทีมต้องทำงานแบบยินดีรับฟังซึ่งกันและกัน ถึงแม้ว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีหน้าที่
แตกต่างกันการทำงานแบบตัวใครตัวมันส่งผลกระทบต่ออย่างมากกับทีม สมาชิกของทีมต้องตระหนัก
เสมอว่าทุกคนมีความสำคัญต่อทีมทั้งสิ้น ไม่ว่าจะมียุทธศาสตร์ หน้าที่ภายในทีมในระดับใดก็ตาม
และบทบาทของผู้นำทีมมีอิทธิพลต่อการประสานความร่วมมือดังกล่าว อาจเป็นการให้คำแนะนำ
แก่สมาชิกต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และจัดการกับปัญหานั้นจากจุดใดจุดหนึ่งอย่างเหมาะสม

6. ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ดีนั้นควรมีมาตรฐานเป็นตัวชี้วัด เพื่อที่จะ
ผลักดันให้การทำงานของแต่ละคนในทีมงานว่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานของตนเอง และใน
ขณะเดียวกันสมาชิกในทีมจำเป็นต้องรับทราบถึงแนวทางหรือมาตรฐานการทำงานเป็นทีม

7. การได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากภายนอกสามารถทำให้ทีมเกิดประสิทธิภาพที่ดี ไม่ใช่หมายถึงการเพิ่มเงินเดือนหรือโบนัสเพียงอย่างเดียวในการทำงาน แต่อาจจะออกมาในรูปของการสนับสนุนงานของทีมได้เช่น การให้แนวทางที่ชัดเจน การให้รายละเอียดข้อมูล ทรัพยากรต่าง ๆ รางวัล การฝึกอบรม และการให้การยอมรับต่อความสำเร็จในงานของกลุ่มมากกว่าการให้การยอมรับหรือรางวัลต่อตัวบุคคลมากกว่า จะสามารถส่งเสริมให้ทีมสำเร็จได้อย่างดี

8. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม หมายถึงผู้นำที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อความสำเร็จของทีมอย่างมาก ภาวะผู้นำเสมือนจุดศูนย์กลางในการขับเคลื่อนของทีม ดังนี้ 1) ความรู้และความเข้าใจ มีผลต่อความเข้าใจและการเผชิญหน้ากับปัญหาของทีม 2) การกระตุ้นจะเป็นการช่วยให้กลุ่มพยายามยกระดับมาตรฐานของการทำงานให้ดีขึ้น และ 3) การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันและกันของสมาชิกในทีมของผู้นำ จะช่วยลดแรงดึงเครียดในทีม โดยพยายามให้สมาชิกทุกคนมุ่งมั่นที่เป้าหมาย กลยุทธ์ และวิธีการขององค์กรเป็นหลัก

สรุปแนวคิดการทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะการดำเนินการให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ความชัดเจนในด้านเป้าหมายและแนวปฏิบัติ การประสานความร่วมมือในการทำงานของทุกฝ่าย การส่งเสริมและสนับสนุนทีมงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการปรับปรุงทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 183-184) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมมีดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ
2. เพิ่มผลผลิตของงาน
3. ลดความขัดแย้งขององค์กร
4. รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง
5. บอกถึงความรับผิดชอบ
6. สร้างมิตรสัมพันธ์
7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์

Scott and Walker (1995 อ้างถึงใน บัญชร แก้วส่อง, 2543, หน้า 55) กล่าวว่า ทีมงานที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาและมีการพัฒนาอย่างดี จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก

2. ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้น
4. ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น รอบคอบขึ้นและมีความสมบูรณ์มากขึ้น
5. ช่วยสร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงาน
6. ช่วยปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ
7. ช่วยเพิ่มผลผลิตและผลประโยชน์
8. ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง
9. ช่วยเพิ่มพันธะผูกพันต่อการดำเนินงาน
10. ช่วยลดความขัดแย้งที่นำไปสู่การทำลาย
11. ช่วยปรับปรุงความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน
12. ช่วยเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ และคณะ (2545, หน้า 43-45) ได้กล่าวว่า ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก
2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ
3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน
4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน

Woodcock and Francis (1994, p. 6) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร ดังนี้

1. สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับ ความสามารถของกันและกัน และความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร
2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจและให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ
3. สมาชิกทีมงานได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานดีที่สุด
4. ความหลากหลายด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของทีมงาน ช่วยให้ความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้คล่องตัวดี
5. เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ
6. ช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน
7. สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันทางใจ

ต่อทีม

กล่าวโดยสรุปประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม หมายถึง คุณค่าหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากการร่วมมือกันทำงาน นำไปสู่ความภาคภูมิใจ สร้างความเป็นเอกลักษณ์ ช่วยในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกันรับผิดชอบและตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ๆ ที่จะต้องร่วมมือกันพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายร่วมกัน

การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Romig

Romig (1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, หน้า 34-35) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสองทาง เกิดการคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสานกันได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continous improvement) ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication)

ธงชัย สันติวงศ์ (2540, หน้า 177) ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สื่อสารหรือเครื่องมือที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมีไว้ใช้เพื่อหล่อหลอมและเชื่อมโยง รวมทั้งใช้ประสานกิจกรรมทุกอย่างที่ผู้บริหารกำลังดำเนินการอยู่ ดังนั้นคุณสมบัติของผู้บริหารอีกประการหนึ่งคือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่พนักงานจะยอมรับนโยบาย มีความเข้าใจคำสั่งอย่างดีและปรับปรุงอย่างได้ผลนั้น ทุกกรณีต่างขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการสื่อสาร

สุนันทา เลานันท์ (2540, หน้า 76-77) ได้ให้ความหมายของ การสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสาร ความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เมื่อเป็นกลุ่มแล้วถ้าขาดการสื่อสารแล้ว ความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างจึงจะให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

สมยศ นาวิการ (2541, หน้า 271) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การส่งข่าวสารระหว่างบุคคลสองคนหรือมากกว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสำคัญในองค์กร เพราะมีความจำเป็นต่อการวางแผน การควบคุม การประสานงาน การบริหารความขัดแย้งและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารควรเป็นแบบสองทาง กล่าวคือ เมื่อผู้ส่งข่าวไป ผู้ส่งข่าวสารจะได้รับ

สิ่งย้อนกลับ เกี่ยวกับการติดตามมาภายหลังของข่าวสาร ทำให้สามารถประเมินการติดต่อสื่อสารได้ว่า ผู้รับข่าวสารได้ให้ความสนใจ เข้าใจ และยอมรับข่าวสารหรือไม่

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 129) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล ผู้รับข่าวสารต้องเข้าใจความหมายของข่าวสารที่ผู้ส่งได้ส่งออกไป แม้จะมีตัวรบกวนที่เกิดขึ้นบ้างก็ตาม และการติดต่อสื่อสารที่ดี ควรมีข้อมูลย้อนกลับเป็นการติดต่อแบบสองทางมากกว่าการติดต่อแบบทางเดียว

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การส่งข่าวสารระหว่างบุคคล เป็นการเชื่อมกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการประสานงาน การวางแผน การควบคุม การติดต่อสื่อสารที่ดีนั้น ควรเป็นแบบสองทางมากกว่าการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว ควรมีสิ่งย้อนกลับ ซึ่งทำให้ทราบว่าผู้รับข่าวสารมีความสนใจ เข้าใจและยอมรับข่าวสารนั้นหรือไม่ เมื่อทุกฝ่ายเข้าใจตรงกัน จะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การร่วมมือ (Cooperation)

ทิสนา แคมมณี (2537, หน้า 91) ได้กล่าวว่า การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม คือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ

สายจิตร์ สิงหนะสินี (2541, หน้า 80) ได้กล่าวว่า การร่วมมือเป็นขบวนการซึ่งคนสองคนหรือมากกว่าร่วมกันปฏิบัติงานต่างกับการปรึกษา เพราะการร่วมมือ หมายถึง การที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีการระดมความคิดร่วมกันตามข้อตกลง ในทางปฏิบัติจะเป็นงานที่มีความต่อเนื่องกัน เริ่มตั้งแต่การพิจารณาวางแผนการดำเนินงานและการตัดสินใจร่วมกันว่าผู้ใดจะทำในเรื่องอะไร

อัยนา เพชรทอง (2545, หน้า 36) กล่าวว่า การร่วมมือและประสานงานอย่างดียืดหยุ่นในบทบาทที่แสดงออก และการแสดงภาวะผู้นำ มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกรักว่าทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกัน

วราภรณ์ ตระกูลศุภชัย (2549, หน้า 9-12) ได้ให้ทัศนะว่า ความร่วมมือ พร้อมใจในการทำงานทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะขาดมิได้แม้ นอตตัวเล็ก ๆ เพียงตัวหนึ่ง งานของกลุ่มก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำสำเร็จได้เพียงลำพังแค่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทาง ช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนกันเอาไว้ ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความร่วมมือ หมายถึง การพร้อมใจกันในการทำงาน ซึ่งเกิดจากสมาชิกทุกคนร่วมกัน ระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งจะรับผิดชอบตามข้อตกลงร่วมในทีม และตระหนักว่าทุกคนล้วนมีความสำคัญในการนำองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

3. การประสานงาน (Coordination)

สุเมธ แสงนิมนวล (2536, หน้า 54) ได้กล่าวว่า การประสานงานที่ดี การทำงานร่วมกันหลายคน การประสานงานเป็นเรื่องสำคัญของการทำงานเป็นทีม ถือว่าประสบความสำเร็จได้นั้น เป็นเพราะองค์ประกอบหลายอย่าง และยังได้รับความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานทุกคน ที่มีความสำคัญที่ต่อกัน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงจนถึงพนักงานระดับล่าง เพราะตำแหน่งทุกหน้าที่ต้องประสานงานกัน การทำงานนั้นจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2547, หน้า 267) ได้กล่าวว่า การประสานงาน คือ การจัดให้มีความเกี่ยวเนื่องกันในการทำงาน ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคน จิตใจ วัสดุและวิธีการ ตลอดจนการตรวจตราเพื่อให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายร่วมมือกันปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างราบรื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เสริมพงษ์ รัตนะ (2548, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การประสานงาน คือ การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กรทำงานร่วมกันกับคนอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง กระบวนการตรวจตราดูแลให้การปฏิบัติงานของทุกฝ่ายบรรลุเป้าหมาย ซึ่งตำแหน่งทุกหน้าที่ต้องประสานงานร่วมกัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น เป็นไปอย่างราบรื่นและเกิดประสิทธิภาพ

4. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough)

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ (2545, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยพลังความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคนในการสร้างการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าแก่ทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้งานมีโอกาสประสบความสำเร็จสูง

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, หน้า 119-120) ได้กล่าวว่า การทำงานที่ดี ต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงานอยู่เสมอ ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ มีการปรับปรุงวิธีการทำงาน โดยอาศัยความคิดเห็นของคนทุกคนในทีมงาน

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ และคณะ (2546, หน้า 22-26) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติของสมาชิกจะต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบัน ทำให้ทีมงานต้องหาวิธีปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าอยู่เสมอ โดยระดมความคิดในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ให้แตกต่างและดีกว่าเดิม หรือที่เรียกว่า คิดใหม่ ทำใหม่ นั่นเอง ทีมงาน

ที่มีประสิทธิภาพจะต้องดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ โดยอาศัยพลังความคิดและความสามารถของสมาชิกแต่ละคน ในการสร้างความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าแก่ทีมงาน ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีโอกาสและได้เปรียบเหนือคู่แข่ง

สรุปได้ว่า มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การทำงานที่สมาชิกในทีมงานต้องหาวิธีการปฏิบัติงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กร อย่างไม่หยุดนิ่ง โดยอาศัยการร่วมกันระดมความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ทำให้ดีกว่าเดิม นำไปสู่การสร้างความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในองค์กร ช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)

สุริยะ วีระยะสวัสดิ์ (2540, หน้า 74) ได้กล่าวว่า แนวทางในการปรับปรุงทีมงานให้ดีขึ้น มีดังนี้ ทีมงานจะต้องมีการประสานสอดคล้องให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความแตกต่างภายใต้การตัดสินใจที่เป็นเอกภาพ คนในทีมงานต้องลดการแข่งขันเพื่อให้ตนเองเด่นและมีมิตรจิตมิตรใจ สนับสนุนกันและกัน โดยแต่ละคนอาจยึดหลักธรรมของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่เรียกว่า พรหมวิหาร 4 มาใช้ในการทำงานคือ

เมตตา มีความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข

กรุณา มีความสงสารช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นทุกข์

มุทิตา มีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี

อุเบกขา การวางเฉยไม่ใส่ใจหรือเสียใจจนเกินไป

Woodcock and Francis (1994 อ้างถึงใน ชลฤดี ตันตสิทธิ, 2545) ได้กล่าวว่า การทบทวนเพื่อปรับปรุง สมาชิกจะเรียนรู้ได้จากผลการกระทำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยตรวจสอบความล้มเหลวหรือสำเร็จ เป็นโอกาสที่ดีที่สุด ต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตน ทบทวนการทำงานในทีมงานให้ราบรื่นอยู่เสมอ ทั้งขณะปฏิบัติหรือภายหลังปฏิบัติ โดยเริ่มทบทวนจากทิศทางการวางแผนที่ดี มีการปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ ให้เกิดการไว้วางใจ สนับสนุนและเปิดเผยมากยิ่งขึ้น เพื่อการแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ และประเมินการทำงานเป็นทีม เป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อทบทวนเป้าหมายและวิธีการซึ่งต้องปรับให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวบรวมสมาชิกที่กระจัดกระจายให้มารวมตัวอย่างสม่ำเสมอ

กมล ฉายาวัฒนะ (2549, หน้า 181) ได้กล่าวว่า ในการบริหารกำกับติดตามและทบทวนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะจะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานแต่ละช่วงหรือเมื่อสิ้นสุดโครงการ ทราบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน การปรับปรุงและพัฒนางาน ซึ่งจะทำให้ผลปฏิบัติงานขั้นสุดท้ายบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

สรุปได้ว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การทบทวนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานในแต่ละช่วงหรือสิ้นสุดโครงการ สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันเหตุการณ์ โดยทีมงานต้องทำงานประสานสอดคล้องให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลดการแข่งขัน เน้นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 เข้ามาใช้ในองค์การ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ตำแหน่ง

การศึกษาวิจัยการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งออกเป็น ครูหัวหน้าสายชั้น/ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและครูผู้ปฏิบัติงาน โดยตำแหน่งครูหัวหน้าสายชั้น/ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระจะมีความรู้ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากภาระหน้าที่รับผิดชอบที่จะต้องประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมดังที่ ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 53) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิตทิพย์โอสธ (2555, หน้า 54) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากร ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิม (2555, หน้า 51) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยภร สีมาต (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรประกอบด้านสมาชิก และ องค์กรประกอบด้านการจัดการกลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์กรประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นด้านการทำงานเป็นทีม ไม่แตกต่างกัน

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ทำให้ผู้วิจัยนำตำแหน่งมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ระดับชั้น

การศึกษาวิจัยการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้นแบ่งออกเป็นระดับชั้นประถมศึกษาและระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษาจะมีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าระดับชั้นมัธยมศึกษา เนื่องจากครูประถมศึกษาสอนทุกวิชา ต้องมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ส่งผลให้มีการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ดังที่ วิระ ค้วงแป้น (2544, หน้า 43) ได้ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามระดับชั้น ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยืนยง ชุกติติกุล (2544, หน้า 53-54) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อม โรงเรียนเทคโนโลยีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี รื่นรัมย์ (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูที่สอนระดับชั้นแตกต่างกัน มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยภร สีมาต (2553, หน้า 85-86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ระดับช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 ระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 มี

ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 มีสภาพการทำงานเป็นทีมสูงกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 และ ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ธีรา กัลยาวงศ์ (2552, หน้า 62) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับช่วงชั้นเรียนที่ 1 และ 2 โดยการทำงานเป็นทีมของครูประจำชั้นระดับประถมศึกษาตอนต้น กับครูประจำชั้นระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ระดับชั้นที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ทำให้ผู้วิจัยนำระดับชั้นมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ประสบการณ์ในการทำงาน

การศึกษาวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ ครูที่มีประสบการณ์เข้าทำงานในโรงเรียนมารีวิทย์ ต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์เข้าทำงานในโรงเรียนมารีวิทย์มากกว่า 10 ปี ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จะมีความรู้ ความเข้าใจในรูปแบบ นโยบายและวัฒนธรรมองค์กร ได้มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ น้อย ดังที่ มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, หน้า 49) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมาก มีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา คำศิริ (2549, หน้า 51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี และ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาวดี วิลาวลัย (2543, หน้า 98-99) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย คำรพ (2547, หน้า 67-68) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวด จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา กระจ่างทอง (2548, หน้า 77-84) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรดี ปัญญาองค์ (2557, หน้า 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียน ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนใน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะส่งผล ต่อการทำงานเป็นทีมของครู ทำให้ผู้วิจัยนำประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นตัวแปรอิสระ ในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมริวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง หน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร โรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่

คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 54) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน

อยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

จินดาพร นพนิม (2555, หน้า 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556, หน้า 53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

ชัยภร สีมাত্র (2553, หน้า 84-85) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า องค์กรประกอบด้านสมาชิก และองค์กรประกอบด้านการจัดการกลุ่ม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนองค์กรประกอบด้านผู้นำกลุ่ม ทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับช่วงชั้นเรียน โดยภาพรวมพบว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ระดับช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 ระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 มีสภาพการทำงานเป็นทีมสูงกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 และ ช่วงชั้นที่ 3 และ 4

อรุณวดี รื่นรมย์ (2553, หน้า 59) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและระดับช่วงชั้นเรียนพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัลลิกา วิชชุกรองคริต (2553, หน้า 49) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ชลลดา คำศิริ (2549, หน้า 51) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเขต 1 ตามพรรณนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเขต 1 ตามพรรณนะของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โสรัต ปัญญาองค์ (2557, หน้า 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาวดี วิลาวลัย (2543, หน้า 98-99) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรชัย คำรพ (2547, หน้า 67-68) ได้ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรนคร

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถักนา กระต่ายทอง (2548, หน้า 77-84) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Farlet and Stoner (1989 อ้างถึงใน โสรดี ปัญญารงค์, 2557, หน้า 44) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาการทำงานร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารทางการพยาบาลพบว่า ต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับด้านทักษะและการประนีประนอม การใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้และการสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมได้รับรู้การทำงานเป็นทีมประสบผลสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางสำหรับสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและคำสั่งที่สนับสนุนจากองค์การสำหรับโครงการการวางแผนหรือวางแผนเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์การ มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวกมีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีมทราบ วัตถุประสงค์ของทีมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริงสมาชิกต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีมสามารถบริหารความขัดแย้งในทีมได้ กระตุ้นให้สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยอมรับความแตกต่างกันของบุคคลในทีม

Hall (1999, p. 53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนศิลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลางโดยมีการจัดทีมงานครูที่มีระเบียบวินัยต่างกัน ให้มาศึกษางานกับกลุ่มนักเรียนกลุ่มเดียวกัน พื้นที่เดียวกันและตารางเวลาเดียวกัน จุดประสงค์ของการจัดสร้างทีมงานก็คือ การสร้างกลุ่มสังคมเล็ก ๆ ซึ่งครูจะพบกับความต้องการทางด้านการศึกษาและความต้องการด้านพัฒนาของนักเรียน ซึ่งอาจรวมถึงการสร้างควมพึงพอใจร่วมกัน คณะกรรมการปฏิรูปโรงเรียนแนะนำให้ใช้เวลาวันละ 7 คาบ ในการวางแผนร่วมกันนั้นเป็นการสร้างกลุ่มที่ดีที่สุด การศึกษาครั้งนี้ต้องการทราบว่าในการวางแผนให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไรบ้าง หัวหน้าทีมมีอิทธิพลเหนือกระบวนการวางแผนหรือไม่ การวางแผนกระทบกระเทือนต่อทีมงานและนโยบายของโรงเรียนอย่างไร การศึกษาวิจัยนี้ สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรกคือโรงเรียนต้องมีการประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือเรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ ๆ สำหรับโรงเรียน ครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนา

อย่างมืออาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงาน เพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Harwood (1992, p. 757) ได้ศึกษาเรื่องขบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงาน พบว่าการสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ระดับการศึกษาและ อารมณ์จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม

Robinson (1994, Abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่องผู้บริหารในทีมงานซึ่งศึกษา โดยการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและ บทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ผลการศึกษาพบว่า เงื่อนไขดี ๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับ โครงสร้างขององค์กร สมาชิก ผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาถึงการทำงานกลุ่มที่ดีมีทักษะและสามารถให้คำปรึกษา เป็นผู้ที่ทำตัว เป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม วัฒนธรรมของธรรมชาติเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อ ส่วนรวมและไม่เป็นสิ่งผิดในการให้การร่วมมือ และการเข้าร่วมของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความหมายถึงความคิดของคำว่า ทีม

Anderson (1995, p. 2) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงาน ของตนเองกับประเพณีนิยมหรือแบบปิรามิด โดยศึกษาจากทัศนคติของนักการศึกษาใน โครงการ ขยายโอกาสด้านการบริหารพบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออก เห็นว่ามี ทัศนคติในทางบวก ใน 2 ปัจจัยคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง

Robbins (2001 อ้างถึงใน โสรดี ปัญญาองค์, 2557, หน้า 45) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของทีม พบว่า ขนาดของทีมงานโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 10-12 คน เพราะถ้ามีจำนวน มากกว่านี้จะมีความยุ่งยากในการทำงานร่วมกันให้ได้ผลดี

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การศึกษาการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ อย่างยิ่งต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น จากความจำเป็นอย่างยิ่ง ทำให้ผู้วิจัยต้องทำการศึกษาการทำงานเป็นทีม ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ว่าอยู่ในระดับใด โดยจำแนกตามตำแหน่งระดับชั้นและประสบการณ์ทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 224 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 144 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน สมุทร ชำนาญ, 2557, หน้า 82-83) ทำการสุ่มตัวอย่างซึ่งใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยผู้วิจัยนำรายชื่อของครูมารวมกัน แล้วจับฉลากออกมาจำนวน 144 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปแจกตามรายชื่อที่จับฉลากได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบ (Questionnaire) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 มีลักษณะเป็นการตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน

ประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (Rating scale) แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้านมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมด 35 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์เป็นระดับคะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมดีมาก

คะแนน 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมดี

คะแนน 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมน้อย

คะแนน 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมน้อยมาก

เกณฑ์ในการแปลความหมายของข้อมูลดังต่อไปนี้ (สมุทพร ชำนาญ, 2557, หน้า 336)

1.00-1.50 ผลการประเมินระดับน้อยมาก

1.51-2.50 ผลการประเมินระดับน้อย

2.51-3.50 ผลการประเมินระดับปานกลาง

3.51-4.50 ผลการประเมินระดับดี

4.51-5.00 ผลการประเมินระดับดีมาก

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับของ Romig (1996 อ้างถึงใน สุวัฒน์ อินทวงศ์, 2550, หน้า 34-35) การทำงานเป็นทีมในรูปแบบ 5C มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การร่วมมือ (Cooperation) 3) การประสานงาน (Coordination) 4) มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) และ 5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement)

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยพัฒนามาจากเครื่องมือของ สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาหลักเพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไข ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และนำไปหาคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) ค่าอำนาจจำแนก (Discriminant) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยดำเนินการ ดังนี้

3.1 การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่แก้ไข แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้องของภาษาแล้ว นำมาปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปหาค่าอำนาจจำแนกและความ เชื่อมั่นรายนามผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- 3.1.1 ดร.สถาพร พุทธิพิถกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.1.2 ดร.อาพันธ์ชนิต เจนจิต หัวหน้าภาควิชาการจัดการเรียนรู้
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- 3.1.3 ดร.ศิรินา โภยประโคน ผู้อำนวยการโรงเรียนมารีวิทย์
อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี

3.2 จัดทำแบบสอบถามโดยปรับปรุงจากความเห็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

3.3 การหาค่าอำนาจจำแนก และความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนมารีวิทย์สัทธิบ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

3.3.1 วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม โดยคำนวณค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .46 ถึง .80

3.3.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดการทำข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนมารีวิทย์ เพื่อขอการอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเก็บข้อมูลตัวอย่างด้วยตนเอง ณ สนามวิจัย
3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ให้ค่าน้ำหนักคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด บันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐานได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. สถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

2.1 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 ตามตัวแปรตำแหน่งระดับชั้นและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่า (t -test) โดยกำหนดเกณฑ์การทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t -Distribution)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

p แทน ค่าความน่าจะเป็น

$*$ แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานะภาพ	กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
- ครูหัวหน้าสายชั้น/ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ	13	9.03
- ครูปฏิบัติงาน	131	90.97
รวม	144	100.00
ระดับชั้น		
- ระดับชั้นประถมศึกษา	94	65.28
- ระดับชั้นมัธยมศึกษา	50	34.72
รวม	144	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
- ต่ำกว่า 10 ปี	128	88.89
- 10 ปีขึ้นไป	16	11.11
รวม	144	100.00

จากตารางที่ 1 สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าเป็นครูหัวหน้าสายชั้น/ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.03 และเป็นครูปฏิบัติงานจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 90.97 จำแนกตามระดับชั้น พบว่าเป็นครูระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 65.28 และเป็นครูระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 34.72 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 และเป็นครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3
โดยรวมและรายด้าน

การทำงานเป็นทีม	<i>n</i> = 144		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.85	.80	ดี	4
2. ด้านการร่วมมือ	3.99	.79	ดี	1
3. ด้านการประสานงาน	3.93	.76	ดี	2
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	3.76	.77	ดี	5
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.92	.76	ดี	3
รวม	3.89	.72	ดี	-

จากตารางที่ 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านการร่วมมืออยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ
ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

เมื่อศึกษาถึงการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขต 3 แต่ละด้านโดยแยกเป็นรายชื่อ ปรากฏผลดังตาราง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการติดต่อสื่อสาร

การทำงานเป็นทีม ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 144		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. คณะครูได้รับการอธิบายให้เข้าใจ ในการทำงานได้ชัดเจน	3.85	.90	ดี	4
2. คณะครูได้รับการติดต่อสื่อสารระหว่าง สมาชิกในทีมงานอย่างทั่วถึง	3.74	.93	ดี	6
3. คณะครูได้รับการจัดระบบติดต่อสื่อสารใน การปฏิบัติงานให้เป็นเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว	3.68	1.02	ดี	7
4. มีการสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยน ความคิดซึ่งกันและกัน	3.88	.87	ดี	2
5. มีการรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงาน ที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ	4.03	.95	ดี	1
6. คณะครูได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน อย่างเปิดเผย	3.88	1.01	ดี	3
7. คณะครูได้รับการติดต่อสื่อสารที่เป็น การสื่อสารแบบสองทางเพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติที่ถูกต้อง	3.85	.93	ดี	5
รวม	3.85	.80	ดี	-

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับดีโดยมีการรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ มีการสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดซึ่งกันและกัน และคณะครูได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียน
มารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการร่วมมือ

การทำงานเป็นทีม ด้านการร่วมมือ	<i>n</i> = 144		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน	4.13	.98	ดี	1
2. คณะครูได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.03	.95	ดี	3
3. คณะครูให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญ ผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม	4.12	.90	ดี	2
4. คณะครูได้รับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน	3.93	.91	ดี	5
5. คณะครูได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานโดยไม่คำนึงว่าอยู่ในกลุ่มใด	3.84	.99	ดี	7
6. คณะครูให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.01	.88	ดี	4
7. คณะครูให้ความร่วมมือในการอภิปราย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน	3.85	.83	ดี	6
รวม	3.99	.79	ดี	-

จากตารางที่ 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการร่วมมืออยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ทั้ง 7 ข้อ อยู่ในระดับดี โดยคณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกัน
ในการทำงานอยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คณะครูให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญ
ผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม และคณะครูได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา
การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียน มารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการประสานงาน

การทำงานเป็นทีม ด้านการประสานงาน	<i>n</i> = 144		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คณะครูได้รับการประสานงานกันทุกครั้ง ในการปฏิบัติงาน	3.78	.86	ดี	7
2. คณะครูได้รับการเชิญให้เข้าร่วมประชุม เกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ	3.93	.87	ดี	4
3. คณะครูได้รับการกำหนดหน้าที่การทำงาน ของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน	3.99	.96	ดี	3
4. คณะครูได้ร่วมวางแผนที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน	3.90	.85	ดี	5
5. คณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงาน ในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน	4.01	.86	ดี	1
6. คณะครูได้รับการสนับสนุนให้มีการพึ่งพา ซึ่งกันและกันของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน	3.99	.92	ดี	2
7. คณะครูได้รับการกำหนดแนวทาง ในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบอย่างชัดเจน	3.87	.96	ดี	6
รวม	3.93	.76	ดี	-

จากตารางที่ 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการประสานงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับดีโดยคณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คณะครูได้รับการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน และคณะครูได้รับการสนับสนุนให้มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์

การทำงานเป็นทีม ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	<i>n</i> = 144		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คณะครูได้รับการสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหา ด้วยวิธีใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์	3.83	.86	ดี	1
2. คณะครูสามารถสร้างนวัตกรรมการทำงาน เพื่อการแก้ปัญหา	3.67	.86	ดี	7
3. คณะครูมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของ ผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน	3.78	.90	ดี	2
4. คณะครูสามารถคิดค้นวิธีการแก้ปัญหา ที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ	3.71	.93	ดี	6
5. คณะครูได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ ผลงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน	3.78	.92	ดี	3
6. คณะครูได้รับการสนับสนุนให้ทำงานที่ หลากหลายเพื่อให้ประสบความสำเร็จ	3.78	.95	ดี	4
7. คณะครูได้รับการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง	3.74	.88	ดี	5
รวม	3.76	.77	ดี	-

จากตารางที่ 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า ทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับดี โดยคณะครูได้รับการสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ
อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คณะครูมีการกำหนดหน้าที่การทำงาน
ของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน และคณะครูได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ
ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

การทำงานเป็นทีม ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	<i>n</i> = 144		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. คณะครูนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงาน มาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	3.84	.90	ดี	6
2. คณะครูสามารถออกแบบงานใหม่ที่ สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น	3.77	.78	ดี	7
3. คณะครูคิดค้นข้อบกพร่องของการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ	3.88	.93	ดี	5
4. คณะครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงาน อย่างต่อเนื่อง	3.97	.93	ดี	3
5. คณะครูพยายามปรับกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา	3.97	.88	ดี	2
6. คณะครูปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัย เพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน	3.96	.88	ดี	4
7. คณะครูได้ร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาด ในการทำงาน	4.05	.96	ดี	1
รวม	3.92	.76	ดี	-

จากตารางที่ 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณา
รายข้อพบว่า ทั้ง 7 ข้ออยู่ในระดับดี โดยคณะครูได้ร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานอยู่ใน
ระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คณะครูพยายามปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
ตลอดเวลา และคณะครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่องตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ในตารางที่
8-13

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
จำแนกตามตำแหน่ง

การทำงาน เป็นทีม	ตำแหน่ง							
	หัวหน้าสายชั้น/ หัวหน้ากลุ่มสาระ n = 13				ครูผู้ปฏิบัติงาน n = 131			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.46	.52	ดี	1	3.78	.80	ดี	4
2. ด้านการร่วมมือ	4.41	.47	ดี	2	3.95	.81	ดี	1
3. ด้านการประสานงาน	4.36	.41	ดี	3	3.88	.77	ดี	3
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	4.00	.54	ดี	5	3.74	.78	ดี	5
5. ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	4.03	.58	ดี	4	3.91	.78	ดี	2
รวม	4.25	.46	ดี	-	3.85	.73	ดี	-

จากตารางที่ 8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีตำแหน่งหัวหน้าสายชั้น/ หัวหน้ากลุ่มสาระ
โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านการติดต่อสื่อสาร
อยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงาน ตามลำดับ และ
การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 3 ที่มีตำแหน่งครูผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 5 ด้าน
อยู่ในระดับดี โดยด้านการร่วมมืออยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการปรับปรุง
อย่างต่อเนื่อง และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง

การทำงานเป็นทีม	ตำแหน่ง				<i>t</i>	<i>p</i>
	หัวหน้าสายชั้น/ หัวหน้ากลุ่มสาระ		ครูผู้ปฏิบัติงาน			
	<i>n</i> = 13		<i>n</i> = 131			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.46	.52	3.78	.80	3.00*	.00
2. ด้านการร่วมมือ	4.41	.47	3.95	.81	2.02*	.04
3. ด้านการประสานงาน	4.36	.41	3.88	.77	2.20*	.03
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	4.00	.54	3.74	.78	1.19	.24
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	4.03	.58	3.91	.78	.56	.58
รวม	4.25	.46	3.85	.73	1.93	.06

* $p < .05$

จากตารางที่ 9 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
จำแนกตามระดับชั้น

การทำงานเป็นทีม	ระดับชั้น							
	ประถมศึกษา <i>n</i> = 94				มัธยมศึกษา <i>n</i> = 50			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.76	.87	ดี	4	4.01	.62	ดี	4
2. ด้านการร่วมมือ	3.90	.90	ดี	1	4.15	.48	ดี	1
3. ด้านการประสานงาน	3.83	.87	ดี	3	4.11	.45	ดี	2
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	3.66	.83	ดี	5	3.94	.60	ดี	5
5. ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	3.84	.82	ดี	2	4.08	.60	ดี	3
รวม	3.80	.81	ดี	-	4.06	.47	ดี	-

จากตารางที่ 10 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านการร่วมมืออยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการประสานงาน ตามลำดับ และการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านการร่วมมืออยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น

การทำงานเป็นทีม	ระดับชั้น				<i>t</i>	<i>p</i>
	ประถมศึกษา		มัธยมศึกษา			
	<i>n</i> = 94		<i>n</i> = 50			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.76	.87	4.01	.62	-1.81	.07
2. ด้านการร่วมมือ	3.90	.90	4.15	.48	-2.16*	.03
3. ด้านการประสานงาน	3.83	.87	4.11	.45	-2.55*	.01
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	3.66	.83	3.94	.60	-2.34*	.02
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.84	.82	4.08	.60	-1.82	.07
รวม	3.80	.81	4.06	.47	-2.43*	.02

* $p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมและรายด้าน
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้าน
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์							
	ต่ำกว่า 10 ปี				10 ปีขึ้นไป			
	<i>n</i> = 128				<i>n</i> = 16			
	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.76	.80	ดี	4	4.49	.38	ดี	1
2. ด้านการร่วมมือ	3.93	.81	ดี	1	4.44	.41	ดี	2
3. ด้านการประสานงาน	3.87	.78	ดี	3	4.35	.41	ดี	3
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	3.71	.78	ดี	5	4.13	.54	ดี	5
5. ด้านการปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง	3.88	.78	ดี	2	4.22	.48	ดี	4
รวม	3.83	.74	ดี	-	4.33	.38	ดี	-

จากตารางที่ 12 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านการร่วมมืออยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านการประสานงาน ตามลำดับ และการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับดี โดยด้านการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การทำงานเป็นทีม	ประสบการณ์				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	<i>n</i> = 128		<i>n</i> = 16			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	3.76	.80	4.49	.38	-6.18*	.00
2. ด้านการร่วมมือ	3.93	.81	4.44	.41	-2.45*	.02
3. ด้านการประสานงาน	3.87	.78	4.35	.41	-2.40*	.02
4. ด้านมีความคิดสร้างสรรค์	3.71	.78	4.13	.54	-2.10*	.04
5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	3.88	.78	4.22	.48	-1.70	.09
รวม	3.83	.74	4.33	.38	-2.63*	.01

* $p < .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม
และรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการปรับปรุง
อย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งระดับชั้นและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำนวน 144 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน ด้าน มีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมด 35 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .46 ถึง .80 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที (t-test)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผล ดังนี้
 - 1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า อยู่ในระดับดีโดยมีการรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ มีการสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และคณะครูได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย
 - 1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยคณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงานอยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คณะครูให้ความสำคัญและให้ความสำคัญผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีม และคณะครูได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
 - 1.3 ด้านการประสานงาน พบว่า อยู่ในระดับดีโดยคณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คณะครูได้รับ

การกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน และคณะครูได้รับการสนับสนุนให้มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับดีโดยคณะครูได้รับการสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ คณะครูมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน และคณะครูได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า อยู่ในระดับดีโดยคณะครูได้ร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานอยู่ในระดับดีเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ คณะครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง และคณะครูพยายามปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ และด้านการประสานงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และด้านมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และด้านมีความคิดสร้างสรรค์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน คณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน และร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต ทิพย์ไอสถ (2555, หน้า 54) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ ธนะสีสังกูร (2556, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสื่อสาร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูมีการรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น มีการสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในโรงเรียน อีกทั้งคณะครูได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผยและทั่วถึงกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มลลิกา วิชุกรองครัต (2553, หน้า 49) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 51) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการร่วมมือ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้ความสำคัญผู้ร่วมงานทุกคนและได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยภร สิมมาตร (2553, หน้า 84-85) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ปรีดา (2555, หน้า 49-50) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการประสานงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงานในการปฏิบัติงานที่ดีต่อกัน โดยการประชุมหัวหน้าแล้วมาขยายผลให้ครูปฏิบัติงานรับทราบโดยทั่วกัน สนับสนุนให้มีการพึ่งพาซึ่งกันและกันของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน และมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจนเพื่อให้คณะครูได้ปฏิบัติตามบทบาทของตนเอง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณวดี รื่นรัมย์ (2553, หน้า 59) วิจัยเรื่องศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 53) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้รับการสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ทำให้ครูรู้ขอบเขตงานของตนเอง เข้าใจบทบาทของแต่ละคน อีกทั้งคณะครูได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพลิน ประดับรัตน์

(2556, หน้า 85) วิจัยเรื่องศึกษาเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ ธนะสีลิ่งกูร (2556, หน้า 53)

ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้เนื่องจากคณะครูได้ร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน พยายามปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพตลอดเวลา และกระตุ้นหรือรื้อฟื้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับดีสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับ สาวินีย์ ทวยจันทร์ (2557, หน้า 82-83) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ปรีดา (2555, หน้า 49-50) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากครูโรงเรียนมารีวิทย์ทุกท่านถูกปลูกฝังเรื่องการทำงานเป็นทีมมาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานเป็นวันแรก ประกอบกับในระหว่างการทำงานมีการประชุมใหญ่ ประชุมหัวหน้าสายหรือประชุมกลุ่มย่อยภายในสายชั้น คณะผู้บริหารหรือหัวหน้างานต่าง ๆ จะเน้นย้ำเรื่องการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันทำงาน ประสานงานกันอย่างทั่วถึง อีกทั้งนโยบายของโรงเรียนจะเน้นย้ำการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ครูโรงเรียนในเครือมารีวิทย์ทั้งมารีวิทย์พัทยา มารีวิทย์ สัตหีบและมารีวิทย์บ่อวิน ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นไม่ว่าครูโรงเรียนมารีวิทย์จะอยู่ในตำแหน่งใด ๆ ก็ตามต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากโรงเรียนอื่นที่มีนโยบายหลักที่มีความแตกต่างกันออกไป ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 53) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต ทิพย์ไอสถ (2555, หน้า 54) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 51) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน และ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระดับชั้น โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจากครูที่อยู่ระดับชั้นประถมศึกษามีการสอนรายวิชาที่รวมกัน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพูดคุยปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบเดียวกัน ต้องมีการติดต่อประสานงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อทักษะการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น ไม่แยกสอนตามรายวิชาเหมือนระดับชั้นมัธยมศึกษาซึ่งมีความเป็นตัวเอามากกว่า ใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก จึงมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าครูระดับประถมศึกษา สอดคล้องกับ อรุณวดี รื่นรัมย์ (2553, หน้า 59) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามระดับช่วงชั้นเรียน ผลการวิจัยพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยกร สีมาตร (2553, หน้า 85-86)

ได้ศึกษาความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษากับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 ระดับช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 ระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 มีสภาพการทำงานเป็นทีมสูงกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1, 2 และ 3 และ ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ธีรา กัลยาวงศ์ (2552, หน้า 62) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัย พบว่าผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมจำแนกตามระดับช่วงชั้นเรียนที่ 1 และ 2 โดยการทำงานเป็นทีมของครูประจำชั้นระดับประถมศึกษาตอนต้น กับครูประจำชั้นระดับประถมศึกษาตอนปลาย มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี ทั้งนี้เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ของทางโรงเรียน ซึ่งต้องมีการร่วมมือประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจและการมีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรองครัด (2553, หน้า 49) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา คำศิริ (2549, หน้า 51) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตตรา เขต 1 พบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 ปี และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี วิชาวัลย์ (2543, หน้า 98-99) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย คำรพ (2547, หน้า 67-68) ได้ศึกษาลักษณะ

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักณา กระจ่างทอง (2548, หน้า 77-84) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสรดี ปัญญาองค์ (2557, หน้า 60) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษา การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ควรมีการจัดการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้คณะครูได้รับการจัดระบบ ติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และได้รับการติดต่อสื่อสารระหว่าง สมาชิกในทีมงานอย่างทั่วถึงเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมากขึ้น
2. ด้านการร่วมมือ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้คณะครูได้รับการสนับสนุน การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยไม่คำนึงว่าอยู่ในกลุ่มใด และควรให้คณะครูได้ร่วมมือ ในการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน
3. ด้านการประสานงาน ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้คณะครูมีการประสานงานกัน ทุกครั้งในการปฏิบัติงาน และได้รับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่เป็นระบบอย่างชัดเจน
4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้คณะครูสร้าง นวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหาและคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ๆ อย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้คณะครูออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เช่น ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ลักษณะงานขนาดของทีม เป็นต้น
2. ควรศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมารีวิทย์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3
3. ควรศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีม ในเชิงคุณภาพของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

บรรณานุกรม

- กมล ฉายาวัฒน์. (2549). *บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า*. กรุงเทพฯ: ชบาพับลิชชิงเวิร์กส์.
- กัญญารัตน์ ชนะสีลังกูร. (2556). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอเขาค้อ จังหวัด พิษณุโลก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กานต์ธีรา กัลยาวงศ์. (2552). *การทำงานเป็นทีมในระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ*. งานนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คณิต ทิพย์โอสถ. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จินดาพร นพนิยม. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชยพล บุตรศาสตร์. (2554). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลลดา คำศิริ. (2549). *ปัญหาการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทฤษฎีของรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชัยกร สีมাত্র. (2553). *ความสัมพันธ์ การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์และคณะ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.*
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์และคณะ. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ชรรคมกมลการพิมพ์.*
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). *หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: พัฒนาการ.*
- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ทิตนา แจมมณี. (2537). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธงชัย สันติวงศ์. (2540). *องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เชลล์.*
- บัญญัติ แก้วส่อง. (2543). *การพัฒนาองค์การ. ขอนแก่น: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- พงศ์เทพ จิระโร. (2559). *หลักการวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 6). ชลบุรี: ภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรชัย คำรพ. (2547). *ศึกษาลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราด . วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- ไพลิน ประดับรัตน์. (2556). *การทำงานเป็นทีม โรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2553). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาล เมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.*

- ขงยุทธ เกษสาคร. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: วี.เจ.พรินติ้ง.
- ยลฤดี ตัณฑสิทธิ์. (2545). *สภาพการปฏิบัติและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยืนยง ชุกติดีกุล. (2544). *ความคิดเห็นของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมโรงเรียนเทคโนโลยีอยุธยา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสิมา มั่นใจอารีย์. (2549). *การเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิชาการ.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. (2550, สิงหาคม 24). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก. หน้า 13-21.
- ลัคนา กระจ่างทอง. (2548). *ศึกษาการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารและ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ดี. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิชัย โธสุวรรณจินดา. (2549). *หัวหน้างานพันธุ์แท้* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิระ ด้วงแป้น. (2544). *ความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีในเขตภาคตะวันออกเฉียง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ*. กรุงเทพฯ: ทิพยวิสุทธิ์.
- สงวน ช่างฉัตร. (2542). *ทีมงานที่ส่งผลการพัฒนากระทบต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อมรายงานการวิจัย*. พิษณุโลก: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมุท ขำนาญ. (2554). *ภาวะผู้นำทางการศึกษาทฤษฎีและการปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สมุท ขำนาญ. (2557). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา*. ระยอง: บี.อาร์.การพิมพ์.
- สายจิตร สิงห์เสนีย์. (2541). *สังคมสงเคราะห์จุลภาค*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สายใจ ปรีดา. (2555). *การทำงานเป็นทีมของครูบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สาวินีย์ ทวยจันทร์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของครูเทศบาลตำบลคอนหัวพ้อ อำเภอเมืองชลบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุนันทา เลहनันท์. (2540). *การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊คส์โตร์.*
- สุนันทา เลहनันท์. (2551). *การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีวีแอลการพิมพ์.*
- สุภาวดี วิลาลัยปรีดา. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ สังกัดกรมสามัญศึกษา. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุเมธ งามกนก. (2550). *การสร้างทีมงาน. วารสารศึกษาศาสตร์, 19(1), 36.*
- สุเมธ แสงนันทนวล. (2536). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: รุ่งวัฒนาการพิมพ์.*
- สุริยะ วิระยะสวัสดิ์. (2540). *เกร็ดการบริหารจัดการงานจัดการคน. กรุงเทพฯ: บุ๊คแบงก์.*
- สุวัฒน์ อินทวงศ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงาน เป็นทีมตามการรับรู้ของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- สุนา มะลิหอม. (2559, 13 มิถุนายน). *หัวหน้าวิชาการ โรงเรียนมารีวิทย์. สัมภาษณ์.*
- เสริมพงษ์ รัตนะ. (2548). *การประสานงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.*
- โสรัต ปัญญาขันธ์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานเทศบาลของ โรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อรุณวดี รุ่งรัมย์. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- อัยนา เพชรทอง. (2545). *การศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารครูในโรงเรียน ประถมศึกษาเอกชนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิต วิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). *การบริหารและจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Anderson, S. D. (1995). Self-managed team and traditional pyramid management: Attitudes of extension field educators. *Dissertation Abstracts International*, 55(12), 62-A.
- Daft, R. L. (1991). *Management* (2nd ed.). New York: Dryden Press.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organization behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Farlet, M. J., & Stoner, M. H. (1989). The nurse executive and interdisciplinary team building. *The Journal of Nursing Administration*, 26(3), 114-115.
- Francis, D. & D. Young. (1979). *Improving work group: A practical manual for team building*. La Jolla, California: University Associates.
- Hall, W. R. (1999). The use of dual planning periods by middle school team. *Dissertation Abstracts International*, 59(9), 3.
- Harwood, S. G. (1992). *Team building and process of change*. New York: Harper & Collins.
- Lafasto, F. M., & Larson, C. E. (1989). *Teamwork: What must go right/What can go wrong*. London: Sage.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and teamwork: The new competitive business strategy*. California: Jossey-Bass.
- Robinson, G. C. (1994). Managers in team: How valuing individualism or collectivism affects their participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 926-A.
- Robbin, S. P. (2001). *Organization behavior* (9th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall.

Robbin, S. P. (2001). *Organization behavior* (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual* (2nd ed.). Varmant: Gower.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding strategy* (2nd ed.). England: Gower House.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ.

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

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางเพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920885 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุทร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรศัพท์ 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.

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

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางเพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920885 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุท ร ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรศัพท์ 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ.

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

10 ตุลาคม 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางเพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 58920885 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ ดร.สมุท ชำนาญ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ศูนย์วัดกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา มีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรศัพท์ 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- คำอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นทั้งฉบับ

แบบสอบถาม

นิพนธ์ เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 และนำผลที่ได้จากการวิจัยมา เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบวัดการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน มีจำนวน 35 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามความ เป็นจริงของท่านและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นางเพิ่มสุข อนันต์มั่งคั่ง

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความ หรือเติมข้อความให้สมบูรณ์เพื่อเป็นการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวข้องกับท่านดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่ง

- 1. ครูหัวหน้าสายชั้น/ ครูหัวหน้ากลุ่มสาระ
- 2. ครูผู้ปฏิบัติงาน

2. ระดับชั้น

- 1. ระดับชั้นประถมศึกษา
- 2. ระดับชั้นมัธยมศึกษา

3. ประสบการณ์ในการทำงานที่ โรงเรียนมารีวิทย์

- 1. ต่ำกว่า 10 ปี
- 2. 10 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบวัดการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านในการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนมารีวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายความว่า มีการทำงานเป็นทีม ดีมาก
 4 หมายความว่า มีการทำงานเป็นทีม ดี
 3 หมายความว่า มีการทำงานเป็นทีม ปานกลาง
 2 หมายความว่า มีการทำงานเป็นทีม น้อย
 1 หมายความว่า มีการทำงานเป็นทีม น้อยมาก

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงานเป็นทีม				
		1	2	3	4	5
	ด้านการติดต่อสื่อสาร					
1.1	คณะครูได้รับการอธิบายให้เข้าใจในการทำงานได้ชัดเจน					
1.2	คณะครูได้รับการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงานอย่างทั่วถึง					
1.3	คณะครูได้รับการจัดระบบติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานให้เป็นเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว					
1.4	มีการสนับสนุนให้ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
1.5	มีการรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ					
1.6	คณะครูได้รับข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย					
1.7	คณะครูได้รับการติดต่อสื่อสารที่เป็นการสื่อสารแบบสองทางเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง					
	ด้านการร่วมมือ					
2.1	คณะครูได้รับการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเหลือกันในการทำงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน เป็นทีม				
		1	2	3	4	5
2.2	คณะครูได้รับการร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย					
2.3	คณะครูให้ความร่วมมือและให้ความสำคัญผู้ร่วมงาน ในการทำงานเป็นทีม					
2.4	คณะครูได้รับการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจ ของผู้ร่วมงาน					
2.5	คณะครูได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน โดยไม่คำนึงว่าอยู่ในกลุ่มใด					
2.6	คณะครูให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ					
2.7	คณะครูให้ความร่วมมือในการอภิปรายแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน					
	ด้านการประสานงาน					
3.1	คณะครูได้รับการประสานงานกันทุกครั้งในการปฏิบัติงาน					
3.2	คณะครูได้รับการเชิญให้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับปัญหา ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
3.3	คณะครูได้รับการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงาน แต่ละคนอย่างชัดเจน					
3.4	คณะครูได้ร่วมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
3.5	คณะครูได้รับการส่งเสริมให้มีการประสานงาน ในการทำงานที่ดีต่อกัน					
3.6	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ของแต่ละกลุ่มงานในโรงเรียน					
3.7	คณะครูได้รับการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่เป็นระบบอย่างชัดเจน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติงาน เป็นทีม				
		1	2	3	4	5
4.1	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ คณะครูได้รับการสนับสนุนให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์					
4.2	คณะครูสามารถสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อแก้ปัญหา					
4.3	คณะครูมีการกำหนดหน้าที่การทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน อย่างชัดเจน					
4.4	คณะครูสามารถคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ต่างไป จากรูปแบบเดิม ๆ					
4.5	คณะครูได้รับการส่งเสริมให้สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน					
4.6	คณะครูได้รับการสนับสนุนให้ทำงานที่หลากหลายเพื่อให้ ประสบความสำเร็จ					
4.7	คณะครูได้รับการกระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ต่อปัญหา ที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง					
5.1	ด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คณะครูนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพ งานอย่างต่อเนื่อง					
5.2	คณะครูสามารถออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มี ความเหมาะสมมากขึ้น					
5.3	คณะครูคิดค้นข้อบกพร่องของการทำงาน เพื่อมาปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพ					
5.4	คณะครูกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง					
5.5	คณะครูพยายามปรับกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ตลอดเวลา					
5.6	คณะครูปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลา ในการทำงาน					
5.7	คณะครูได้ร่วมกันเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงาน					

ตารางที่ 14 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนมารีวิทยุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.1	.61	4.1	.65
1.2	.74	4.2	.69
1.3	.65	4.3	.76
1.4	.57	4.4	.74
1.5	.73	4.5	.62
1.6	.73	4.6	.73
1.7	.77	4.7	.52
2.1	.81	5.1	.57
2.2	.80	5.2	.47
2.3	.76	5.3	.79
2.4	.66	5.4	.46
2.5	.76	5.5	.74
2.6	.60	5.6	.74
2.7	.75	5.7	.80
3.1	.71		
3.2	.68		
3.3	.80		
3.4	.84		
3.5	.64		
3.6	.72		
3.7	.70		

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = .97