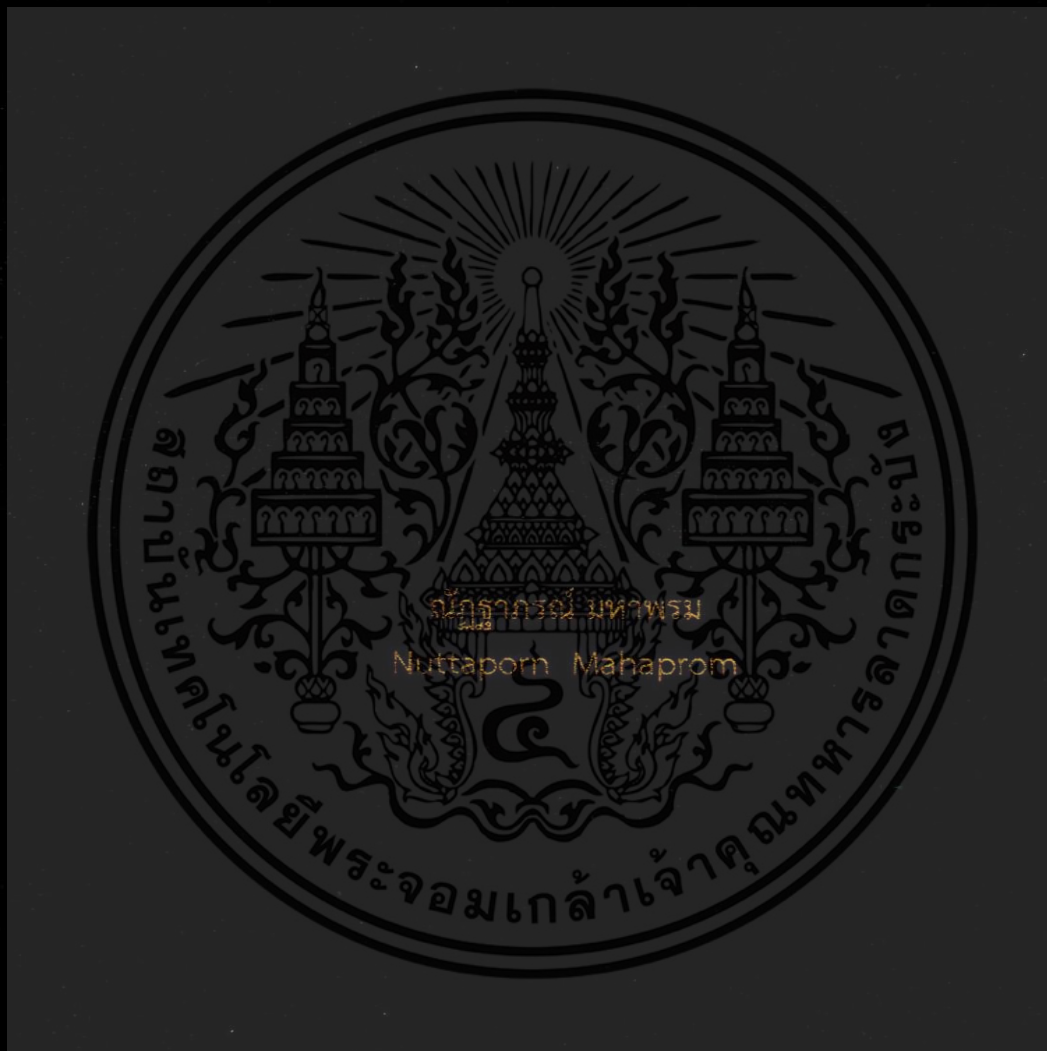


ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

FACTORS AFFECTING TEACHER TEAMWORK UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-ED-M-212-092

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

FACTORS AFFECTING TEACHER TEAMWORK UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2559

KMITL-2016-ED-M-212-092

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING TEACHER TEAMWORK UNDER
THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2016

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

KMITL-2016-ED-M-212-092



COPYRIGHT 2016

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

Factors Affecting Teacher Teamwork under the
Secondary Educational Service Area Office 2

นักศึกษา

นางณัฐฐาภรณ์ มหาพรม

รหัสประจำตัว

56603094

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา






การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร.อำภาพรณ ดันตินิกุล

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์		ลายมือชื่อ
รศ.ดร.ปริยาภรณ์	ตั้งคุณานันต์	
ดร.อำภาพรณ	ดันตินิกุล	
รศ.ดร.กาญจนา	บุญภักดี	
ผศ.ดร.บุญจันทร์	สีสันต์	
รศ.ดร.ธ	สุนทรายุทธ	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ

7 กรกฎาคม 2559 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ

ณ ห้องเรียนปริญญาเอก คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มะโน)

คณบดี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

วันที่ 29 เดือน ก.ค. พ.ศ. 2559

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร
นักศึกษา	นางณัฐฐาภรณ์ มหาพรหม
รหัสประจำตัว	56603094
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2559
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. อัมภาพรรณ ตันตินาครกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู ศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 166 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีระดับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23, S = .48$) 2)ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09, S = .43$) 3) ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อม (X_2) ด้านโครงสร้างทีม (X_3) ด้านผู้นำทีม (X_4) และด้านการมีส่วนร่วม (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วยปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_5) และด้านโครงสร้างทีม (X_3) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 31.50 และนำมาสร้างสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.873 + .305(X_5) + .272(X_3)$$

$$\hat{Z}_y = .355(Z_{x_5}) + .286(Z_{x_3})$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต่ออ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors Affecting Teacher Teamwork under the Secondary Educational Service Area Office 2
Student	Mrs. Nuttaporn Mahaprom
Student ID	56603094
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2016
Thesis Advisor	Dr. Ampapan Tuntinakhongul
Thesis Co-Advisor	Associate. Professor. Dr. Kanchana Boonphak

ABSTRACT

The objectives of this research were to study : the level of the teacher teamwork; the level of the teachers' opinions of the factors affecting the teacher teamwork; the relationship between the factors affecting the teacher teamwork; and the factors affecting the teacher teamwork by constructing the predicting equations of the factors affecting the teacher teamwork under the Secondary Educational Service Area Office 2. The research samples were 166 teachers from the secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office 2 in the academic year of 2015, selected by stratified random sampling technique. The tool used in this study was the questionnaire with the reliability value of 0.884. The results were analyzed statistically using percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results of this research showed that: 1) the level of the teacher teamwork under the Secondary Educational Service Area Office 2 was at high level ($\bar{x} = 4.23, S = .48$); 2) the level of the teachers' opinions of the factors affecting the teachers teamwork under The Secondary Educational Service Area Office 2 was at high level too ($\bar{x} = 4.09, S = .43$); 3) the relationship between the factors affecting the teacher teamwork showed that there was a positive relationship with the statistical significance of 0.01 including the factor of work conditions (X_1), environment (x_2), team structure (x_3), team leader (x_4) and participation (x_5); and 4) the factors affecting the teacher teamwork under the Secondary Educational Service Area Office 2 were the factor of participation (x_5) and team structure (x_3) with the statistical significance at the level of .01. The results could be used to predict the teacher teamwork under the Secondary Educational Service Area Office 2 at 31.50 per cent and it was brought to construct predicting equations as follows :

$$\hat{Y} = 1.873 + .305(X_5) + .272(X_3)$$

$$\hat{Z}_y = .355(Z_{x_5}) + .286(Z_{x_3})$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีความกรุณาจาก ดร.อำภาพรรณ ตันตินาครกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาและช่วยเหลือ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจและติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่างๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาและเป็นแนวทางในการค้นคว้าจัดทำวิทยานิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ผศ.ดร.ภาไพกาภรณ์ อินทร์น้อย ผู้อำนวยการวิสิทธิ์ ใจเถิง และดร.นันทพร แสงอุไร ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบคุณเพื่อนๆ พี่ๆ โรงเรียนพรตพิทยพยัต และเพื่อนๆ พี่ๆ ร่วมรุ่น สาขาวิชาการบริหาร การศึกษารุ่นที่ 3 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมที่ให้กำลังใจช่วยเหลือและความหวังดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณ คุณพ่ออุทิน คนชื่อ คุณแม่ประไพ คนชื่อ คุณทิวชาตรี มหาพรหม สามีและลูกๆ ที่ให้ความรักและความห่วงใยโดยตลอดคุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

ณัฐธราภรณ์ มหาพรหม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	9
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	17
2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม.....	35
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	67
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	71
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	71
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	72
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	75
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	80
4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	82
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	86

สารบัญ(ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.5 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต2.	92
4.6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.	94
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	97
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	97
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	100
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	104
บรรณานุกรม.....	105
ภาคผนวก.....	114
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	114
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	121
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	128
ประวัติผู้เขียน.....	131

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม.....	5
1.2 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	7
2.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	16
2.2 ตารางแสดงบทบาทผู้นำ.....	57
3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	72
3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	75
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน.....	80
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	82
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต2 ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	83
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการร่วมมือ.....	84
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2ด้านความคิดสร้างสรรค์.....	85
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	86
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านลักษณะการทำงาน.....	87
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อม.....	88
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านโครงสร้างทีม.....	89
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับความคิดเห็นต่อปัจจัยของการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านผู้นำทีม.....	90
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม.....	91
4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.....	92
4.13 แสดงค่า VIF (Variance inflation factor)ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.	94
4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2.	95
4.16 แสดงผลการค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise.....	96



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2.1 แสดงบทบาทผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย.....	26
2.3 แสดงการมีส่วนร่วมในองค์การ.....	66



บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร สสนเทศและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายของกระแสโลก โดยปัจจัยที่สำคัญที่เผชิญการเปลี่ยนแปลงและการท้าทายดังกล่าว ได้แก่ คุณภาพของคน (สุวัฒน์ อินทวงศ์ 2550 : 1) ทำให้องค์กรต่างๆพยายามปรับตัวเพื่อให้้องค์กรเหมาะสมที่จะอยู่ได้ ปัจจัยที่สำคัญในการทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการต่อได้ก็คือ บุคลากรในองค์กรนั้น การดำเนินงานขององค์กรทุกประเภทต้องอาศัยการทำงานของคนคนละส่วนมาทำงานด้วยกัน ทำให้องค์กรสามารถแข่งขันกับคู่ต่อสู้ได้ (ปัญญาพล แซ่แฉะ 2552 : 1) องค์กรเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นจากระบบความร่วมมือของคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้กำหนดและยอมรับในสังคมอย่างมีระบบแบบแผน และมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้าง บำรุงรักษา ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุ เป้าหมายด้วยความเต็มใจ และมีการติดต่อสื่อสารที่ดีในยุคสมัยปัจจุบัน ความสำเร็จขององค์กร นอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้วยังขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กรทุกคน กิจกรรมที่บุคลากรทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ กำหนดไว้ มีระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมาก (ณัฐพล ชุมวรฐายี 2545 : 4) ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุด เพราะมนุษย์เป็นหัวใจสำเร็จของงาน การที่นำเอาทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันมาเสริมซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันรับ ผลกระทบของงานที่ทำร่วมกัน และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันในการทำงาน ทีมงานจะสำเร็จได้ต้อง ขึ้นอยู่กับ การวางรากฐานหรือการสร้างทีมขึ้นเอง การวางแผนที่ดีต้องกำหนดจุดเป้าหมายและ แนวทางสู่เป้าหมาย มีและประสานงานภายในอย่างมีประสิทธิภาพทำให้ทีมงานแข็งแกร่ง ต้องสรรหาบุคคลที่มีความสามารถแตกต่างกัน มีจุดแข็งต่างกัน มีความรู้ความสามารถ ความถนัดและ พรสวรรค์ในหน้าที่งานที่รับผิดชอบ (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ., 2553 : 2) การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่เกิดจากกลุ่มบุคคลให้ความร่วมมือร่วมใจทำงานอย่างเป็นหนึ่งใจ เดียวกัน ในลักษณะของการช่วยกันทำงานคนละไม้ละมือเฉกเช่นคำกล่าวของคนไทยที่ว่า ลงเรือลำ เดียวกันแล้วก็ต้องช่วยกันพายให้ถึงฝั่ง ทำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนต้องให้ความร่วมมือกันทำงาน อย่างเต็มที่เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จด้วยดี ฉะนั้นในการทำงาน ทีมงานควรตระหนักถึง พระบรม ราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงชี้แนะให้ คนไทยรู้จักสามัคคี เพื่อจะช่วยกันสร้าง ความเจริญก้าวหน้าให้กับประเทศชาติ เพราะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมได้ และ ส่งผลดีต่อการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมากด้วย เนื่องจากทีมงานที่รู้จักสามัคคี ย่อมทำงานให้ ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้สร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ตนเอง ทีมงาน และองค์กร และสังคมโดยรวมได้เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและทีมงานทุกคนจะต้องทำการศึกษาคุณลักษณะของการทำงานเป็น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้ใช้จะต้องระบุชื่อผู้ให้คำ
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทีมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ เพื่อจะได้นำแนวคิดเหล่านี้ไปประยุกต์ใช้ให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่าง
 ได้ผล (ทองทิพภา วิริยะพันธ์ 2551 : 25) ซึ่งการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหารเป็นที่
 ยอมรับกันในปัจจุบันว่าเป็นการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคคลและหน่วยงานมากที่สุด
 แบบหนึ่ง การทำงานเป็นทีมนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในการ
 บริหารงาน ร่วมแก้ไขและขจัดปัญหาโดยให้ผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับปัญหามากที่สุดได้มีส่วนร่วมในการแก้ไข
 ปัญหานั้น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการเสริมสร้างความสามัคคี ทำให้คนรักงาน ผูกพันต่อ
 งาน สามารถคาดการณ์อนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานได้ชัดเจน ด้วยเหตุนี้ในการบริหารงานนั้น
 องค์กรควรให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและควรวีถีหลักในการทำงานร่วมกัน สำหรับการ
 ทำงานเป็นทีม (Teamwork) เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายของแต่ละ
 บุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย (ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์.
 2552 : 5) แต่ในการทำงานเป็นทีมใดๆในองค์กรย่อมมีปัญหาคืออุปสรรคต่อการทำงานอย่างแน่นอน
 โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีมซึ่งประกอบด้วยหลายๆ คนมาร่วมกัน องค์กรประกอบต่างๆที่หลากหลาย
 ในการทำงานเป็นทีม หรือความสลับซับซ้อนขององค์กร ซึ่งอาจเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของ
 สิ่งแวดล้อมและความหลากหลายของสมาชิก อีกทั้งกระบวนการทำงานเป็นทีมซึ่งจำเป็นต้องคำนึงถึง
 อุปสรรคอันนำมาซึ่งการขัดขวางต่อการทำงานไม่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (เจติยา ดากระบุตร. 2554
 : 47) และที่สำคัญปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา เนื่องจากการ
 ทำงานร่วมกัน ทีมงานทุกคนต่างมีประสงค์อยากจะให้ผลงานออกมาดีที่สุดในแต่เนื่องจากมนุษย์มีความ
 แตกต่างกันในทุกด้าน ทำให้เป็นการยากที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้ ดังนั้นเพื่อให้ทีมงานทุก
 คนสามารถทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ควรแยกแยะหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา เพื่อมิให้เกิด
 ปัญหาความขัดแย้งนั้นเป็นอุปสรรคต่อการทำงานร่วมกัน (ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2551 : 277) ดังนั้น
 ทีมงานที่ดี จะมีความสมดุลที่เหมาะสมของทักษะและความสามารถ รวมทั้งความพอใจ คนสามารถ
 แสดงออกด้วยความซื่อสัตย์ และเปิดเผยการสนทนาเกี่ยวกับงานจะเหมือนกันทั้งภายในและภายนอก
 องค์กรมีการเผชิญหน้ากับความผิดพลาดอย่างเปิดเผย และใช้สื่อกลางสำหรับการเรียนการรู้และเมื่อ
 เผชิญกับสถานการณ์ที่ลำบาก การแข่งขันและความขัดแย้งในแนวคิดที่เป็นประโยชน์ถูกใช้ในทาง
 สร้างสรรค์ และสมาชิกในทีมงานมีความสามารถในความสำเร็จของทีมงานของตน การแข่งขันและ
 ความขัดแย้งที่ไม่เป็นประโยชน์จะถูกกำจัดไป ความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับทีมงาน (ยงยุทธ เกษศาคร.
 2555 : 183)

การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร ซึ่งถ้าหาก
 องค์กรใดที่สมาชิกร่วมกันทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างเต็มศักยภาพ
 ย่อมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างมั่นใจ ซึ่งบุคคลที่
 ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กัน ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และ
 ผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงาน (สุนันทา เลาพันธ์. 2551 : 48) นอกจากนี้ การ
 ปฏิบัติงานจะประสบผลสำเร็จได้ยังต้องอาศัยความตระหนักในบทบาทของตนเอง และเคารพใน
 บทบาทของผู้อื่นที่จะช่วยให้ทีมงานมีความเข้มแข็งมากขึ้น (ฐานิตย์ เกสร. 2551 : 1) การมีพฤติกรรม
 ที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งผู้ปฏิบัติงานร่วมกันต้องมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและ
 เพื่อนร่วมทีม เพื่อจะได้ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย ปรับให้เข้ากับสถานการณ์ใน
 การทำงานร่วมได้อย่างเหมาะสม (Woodcock. 1989 : 97) ดังนั้นทีมงานจะต้องมีวัตถุประสงค์ของ
 การทำงานที่ชัดเจน โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายของการทำงาน อันจะทำ
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เกิดการยอมรับและพยายามทำให้เกิดผลสำเร็จ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2541 : 163) และในการทำงานต้องมีความร่วมมือ การสนับสนุนและไว้วางใจซึ่งกันและกันอันเป็นลักษณะของความสามัคคีของทีมงานและเป็นการสร้างพลังที่จะนำทีมงานให้ประสบความสำเร็จ (พวงรัตน์ เกสรแพทย์. 2543 : 167-168) อีกทั้งการทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จ ซึ่งจะประสบความสำเร็จให้บรรลุเป้าหมาย ได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตาม ในการทำงานหรือการดำเนินงานไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคน ในหน่วยงานที่เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (Collaborative) หรือการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกคนควรหันมาให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการทำงานทั้งหลายยังคงต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ดิเรก วรรณเศียร. 2549 : 3) :7 ซึ่งสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการใช้อำนาจในรูปแบบการทำงานร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม ดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจะถูกนำมาาร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันรับผล ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือผลงานของทีมนั่นเอง(สุเทพ เหลวแตว 2556 : 1)

การสร้างทีมงานนั้นต้องพัฒนาบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานให้มีคุณภาพและจิตสำนึกในการทำงาน หากสามารถทำงานให้รวดเร็วเท่าไร องค์การจะยิ่งได้เปรียบและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันได้มากยิ่งขึ้น โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การให้ประสบความสำเร็จสูงสุดอีกด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานทางด้านการศึกษาที่ให้บริการทางด้านการศึกษา และเป็นหน่วยงานที่นำนโยบายการศึกษาไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสำเร็จทางด้านการศึกษามากที่สุด จึงต้องร่วมมือกันในการทำงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ครูในสถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งเพราะครูเป็นผู้สอนและผู้ให้ความรู้กับนักเรียนเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงาน และยังเป็นแรงที่คอยขับเคลื่อนตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายมาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีหลายโรงเรียนบริหารงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และมีอีกหลายโรงเรียนเช่นกันที่บริหารงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งที่คนในองค์การตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถแล้ว

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะก่อประโยชน์ต่อการศึกษาของชาติในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.2.4 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างทีม ด้านผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม มีปัจจัยอย่างน้อยหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ที่เกี่ยวข้องพอสังเขป ดังนี้
 เชาวร์ เกษมกุล (2552 : 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มาสโปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งมีดังต่อไปนี้ ด้านบุคคล ด้านการออกแบบงาน ด้านผู้นำทีม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความขัดแย้ง ด้านการประเมินผล

กรกนก บุญชูจรัส (2552 : 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร ดังนี้ กลยุทธ์ในการทำงาน โครงสร้างของทีม ผู้นำทีม การรวมทีม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน กระบวนการทำงานในทีมและลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร สมดุลของชีวิตกับการทำงาน การจัดการความรู้และการคิดเชิงบวก

ปัญญาพล แซ่แอ (2552 : 3) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่น การจัดการความขัดแย้ง

คมกฤษ จันทรโสภาส (2552 : 5) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ดังนี้ ด้านระบบงานลักษณะงาน ด้านต่างๆเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม โครงสร้างทีม ผู้นำทีม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานและการมีส่วนร่วม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สัมมนา สีมุ่ย (2553 : 3) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโนนไทย ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสาร ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : 9) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านพฤติกรรมของคนในทีมและคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการทำงาน ด้านการออกแบบงาน การมีส่วนร่วม

สุเทพ เหลาเตว (2556 : 8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีดังต่อไปนี้ ขนาดของทีม โครงสร้างทีม ทักษะในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปเป็นได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	นักวิจัย/นักวิชาการ							รวม
	เชาว์ เกษมกุล (2552)	กรกนก บุญชูจรัส (2552)	ปัญญาพล แซ่จ้อ (2552)	คณภพ จันทร์โสภาส (2553)	สัมมนา สีมุ่ย (2553)	ธนกร กรวัชรเจริญ (2555)	สุเทพ เหลาเตว (2556)	
ด้านบุคคล	✓							1
ด้านการออกแบบ	✓			✓		✓		3
ด้านผู้นำทีม	✓	✓		✓				3
ด้านสภาพแวดล้อม	✓	✓		✓		✓		4
ด้านความขัดแย้ง	✓		✓					2
ด้านการประเมินผล	✓			✓				2
กลยุทธ์ในการทำงาน		✓						1
ด้านโครงสร้างทีม		✓		✓			✓	3
การรวมทีม		✓						1
ด้านลักษณะงานและกระบวนการทำงาน		✓		✓		✓		3
วัฒนธรรมองค์กร		✓						1
สมดุลของชีวิตกับการทำงาน		✓						1
การจัดการความรู้และการคิดบวก		✓						1
การมีส่วนร่วม			✓	✓		✓		3

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	นักวิจัย/นักวิชาการ							รวม
	เชาว์ เกษมกุล (2552)	กรกนก บุญชูจรัส (2552)	ปัญญาพล แซ่เอ้อ (2552)	คมกฤษ จันทร์โสภาส (2553)	สัมพันธ์ สัทมย์ (2553)	ชนกร กรวัชรเจริญ (2555)	สุเทพ เทลาเตว (2556)	
การติดต่อสื่อสาร			√		√			2
ความเหนียวแน่น			√					1
ด้านปัจจัยส่วนบุคคล				√		√		2
การกำหนดภารกิจและเป้าหมายทีมงาน					√			1
ทักษะในการทำงาน							√	1
แรงจูงใจในการทำงาน							√	1
ขนาดของทีม							√	1
ภาวะผู้นำทีม			√					1
การมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่					√			1
การกระจายความเป็นผู้นำ					√			1
การตัดสินใจร่วมกัน					√			1
ระยะเวลาในการทำงาน						√		1
ภาวะผู้นำ							√	1

จากตารางที่ 1.1 ข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยจากตารางโดยเลือกจากความถี่ระดับ 3-4 ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม และผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ 5 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะการทำงาน
2. สภาพแวดล้อม
3. โครงสร้างทีม
4. ผู้นำทีม
5. การมีส่วนร่วม

1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างที่เกี่ยวข้องมาพอสังเขป ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550 : 34-35) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีการทำงานเป็นทีมดังนี้
1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุง
อย่างต่อเนื่อง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553 : 117) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาทีมงานเพื่อใช้ในการ
ทำงานของทีมงานให้มีประสิทธิภาพมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นทีมงานการแก้ปัญหาพร้อมกันซึ่งได้แก่สมาชิก
ทีมงานที่ร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันโดยทำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนมี
ความเชื่อมั่น และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ฉะนั้น ถ้าทีมงานมีปัญหาในการทำงาน ทีมงานจะได้มี
กระบวนการในการแก้ปัญหาพร้อมกัน 2) ทีมงานสร้างสรรค์ ซึ่งได้แก่ การให้อิสระในการทำงาน และมี
บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อให้ทีมงานได้มีการพัฒนาผลงานอย่าง
ดียิ่งขึ้น 3) เป็นทีมงานยุทธวิธี ซึ่งได้แก่ มีการทำงานเป็นทีมตามแผนงานที่ได้เตรียมเอาไว้อย่างดีมีการ
กำหนดบทบาท และลักษณะงานของสมาชิกในทีมงานแต่ละคนอย่างชัดเจน ทำให้สมาชิกของทีมงาน
ทุกคนมีมาตรฐานในการทำงานเดียวกัน ซึ่งจะเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน
เป็นทีมให้สูงขึ้น

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553 : 25) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรผู้นำทีมที่มี
ประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์
5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

เจติยา ดากระบุตร (2554 : 10) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม นั้นสิ่งสำคัญที่จะทำให้
ทีมงานหรือองค์การนั้นๆบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการนั้นคือ องค์ประกอบต่างๆของทีมงาน เช่น
สมาชิกทีมงาน ภาวะผู้นำกระบวนการทำงานหรือวิธีการทำงานเป้าหมาย การติดต่อสื่อสาร เป็นต้น
สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย
ตามที่กำหนด

อรุวรรณิ ไชยปัญหา (2556 : 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำทีมดังนี้
1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การกำหนดและพัฒนาวิสัยทัศน์ 4) การมีทักษะ
แก้ปัญหาความขัดแย้ง 5) การมีความเชี่ยวชาญ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1.2 แสดงการวิเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	นักวิจัย/นักวิชาการ					รวม
	สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553)	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553)	เจติยา ดากระบุตร (2554)	อรุวรรณิ ไชยปัญหา (2556)	
การติดต่อสื่อสาร	✓		✓	✓	✓	4
การร่วมมือ	✓	✓	✓			3
ประสานงาน	✓		✓			2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

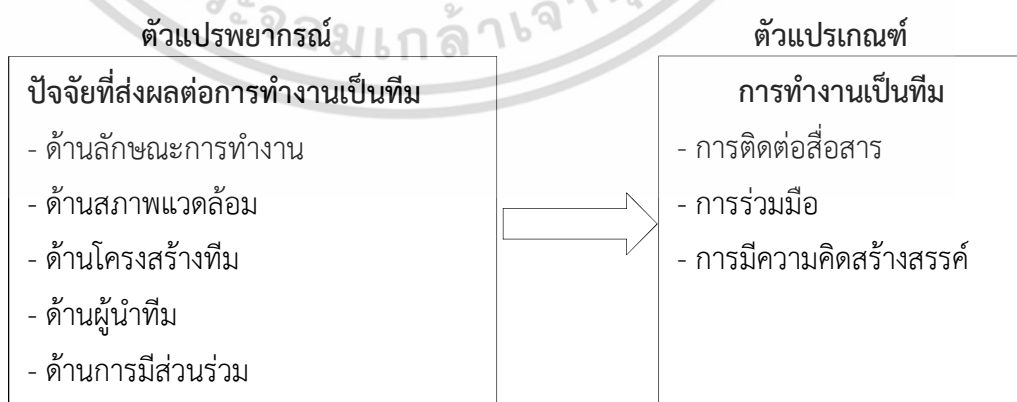
ตารางที่ 1.2 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม	นักวิจัย/นักวิชาการ					
	สุวัฒน์ อินทวงศ์ (2550)	ทองทิพพา วิริยะพันธุ์ (2553)	สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2553)	เจดีย์ ดากระบุตร์ (2554)	อรรณวี ไชยปัญญา (2556)	รวม
การมีความคิดสร้างสรรค์	√	√	√			3
การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	√		√			2
สมาชิกทีมงาน		√		√		2
กระบวนการทำงาน				√		1
การกำหนดเป้าหมาย					√	1
ความเชี่ยวชาญ					√	1
การกำหนดและพัฒนามาตรชี้					√	1
การมีทักษะแก้ปัญหาความขัดแย้ง					√	1

จากตารางที่ 1.2 ข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยจากตารางคัดเลือกจากความถี่ระดับที่ 3-4 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมและกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ได้ 3 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร
2. การร่วมมือ
3. การมีความคิดสร้างสรรค์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ข้างต้นผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,233 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size f^2) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (α error problem) ที่ 0.05 (ความเชื่อมั่นที่ 95%) อำนาจการทำนาย Power (1-p error problem) ที่ 0.95 (ทำนาย ผิดพลาดได้แค่ 5%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์จึงเก็บเพิ่มร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 166 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

1.5.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- (1) ด้านลักษณะการทำงาน
- (2) ด้านสภาพแวดล้อม
- (3) ด้านโครงสร้างทีม
- (4) ด้านผู้นำทีม
- (5) ด้านการมีส่วนร่วม

1.5.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ คือ การทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย

- (1) การติดต่อสื่อสาร
- (2) การร่วมมือ
- (3) การมีความคิดสร้างสรรค์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

1.6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1.6.1.1 ลักษณะการทำงาน หมายถึง การกำหนดนโยบาย การวางแผนวิธีการดำเนินการทำงาน มีการจัดสรรงบประมาณและได้มีปัจจัยสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ ทีมงานมีความเข้าใจกัน สามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน และมีการปรับนโยบายและการบริหารงานให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบัน มีเทคนิคการสร้างเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจและทำให้ทีมงานได้แสดงศักยภาพความสามารถของตนเองเมื่อมีข้อผิดพลาด สามารถให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องได้ และมีการเรียนรู้ทักษะความรู้ความสามารถที่หลากหลายมาใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีการสนับสนุนรวมไปถึงการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นงานและยอมรับในผลงานร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.1.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง การแสดงความเป็นมิตรเป็นกันเองอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มุ่งมั่นและสู้เคียงบ่าเคียงไหล่ โดยการวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานสร้างมิตรภาพอันดี รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะเป็นกันเอง มีการผ่อนคลายปราศจากความตึงเครียด เป็นนักพัฒนาที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในการแนะนำเทคนิคในการทำงานสามารถอภิปรายสิ่งที่ตนเองรู้ให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้อง

1.6.1.3 โครงสร้างทีม หมายถึง การยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันและกันมีการวางแผนงานตามลำดับขั้นตอน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการกำหนดบทบาทตัวเองที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสนิทสนมใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อ

1.6.1.4 ผู้นำทีม หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการอำนวยความสะดวก ให้ทีมงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการมีการกำหนดเป้าหมายภารกิจ และมีเป้าหมายเป็นตัวกำกับให้ทำงานสำเร็จ ทีมงานยอมรับและปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง มีเป้าหมายร่วมกันมีการเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการวางแผน และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ นำเทคนิคมาสร้างความเชื่อมั่น สร้างขวัญกำลังใจให้พร้อมให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางปฏิบัติงาน ในการเกิดปัญหาอุปสรรคได้ทันเหตุการณ์ พร้อมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และได้นำความคิดมาตัดสินใจวางแผนการดำเนินงาน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดของการทำงานของทีม และประเมินผลเพื่อการปรับปรุง

1.6.1.5 การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการช่วยกันกำหนดเป้าหมาย การแก้ปัญหาของทีม เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกที่งานผูกมัดตนเองพร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างจริงจังในงานของตนและที่ไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง อุทิศตนให้การปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพตามความรู้ความสามารถของตนเอง สมาชิกช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันให้ความสนใจติดตามปฏิบัติงานและร่วมกันประเมินผลเป็นระยะเพื่อทราบความเจริญก้าวหน้าของงาน เอาปัญหาหรืออุปสรรคมาใช้เพื่อปรับปรุงและลดความผิดพลาดของงานที่เกิดขึ้นได้

1.6.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะการดำเนินงานของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียน โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ที่จะประสบผลสำเร็จในงานตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

1.6.2.1 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถใช้เทคนิคการสื่อสารในการแก้ไขได้ทันทั่วทั้งที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกในทีมงานมีการทำงานที่เป็นอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน

1.6.2.2 การร่วมมือ หมายถึง การให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นทีมและแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของผู้ร่วมงานสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานสามารถปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกเป็นอย่างดี

1.6.2.3 การมีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง สนับสนุนผู้ร่วมงานให้คิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ ที่ต่างไปจากรูปแบบเดิมการคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นการนำความคิดและความคิดใหม่ๆ มาใช้สร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.3 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

1.6.4 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานด้านการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

1.6.5 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

1.6.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษา ครอบคลุม 27 เขตการปกครองของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เขตคลองสามวา เขตคันนายาว เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตบางกะปิ เขตบางเขน เขตบึงกุ่ม เขตประเวศ เขตมีนบุรี เขตลาดกระบัง เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตสวนหลวง เขตสะพานสูง เขตสายไหม เขตหนองจอก เขตหลักสี่ เขตห้วยขวาง เขตคลองเตย เขตดินแดง เขตบางคอแหลม เขตบางนา เขตบางรัก เขตพระโขนง เขตยานนาวา เขตวัฒนา และเขตสาทร

1.6.7 ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนเป็นตัวกำหนด แบ่งเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีดังนี้

1.6.7.1 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 501-1,500 คน

1.6.7.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 1,501- 2,500 คน

1.6.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2, 501 คนขึ้นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย ให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงขอเสนอผลจากการศึกษาค้นคว้า ด้วยเอกสารอ้างอิงตามลำดับหัวข้อดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
 - 2.1.1 ประวัติความเป็นมา
 - 2.1.2 ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา
 - 2.1.3 ขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.3 แนวคิดการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.4 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม
- 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.1 ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.2 ด้านสภาพแวดล้อม
 - 2.3.3 ด้านโครงสร้างทีม
 - 2.3.4 ด้านผู้นำทีม
 - 2.3.5 ด้านการมีส่วนร่วม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

จากการศึกษาเอกสารของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2557 : 1-21) ได้ดังนี้

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม 2553 และได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 จึงทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ต้องถูกยกเลิก ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้รวมโรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 จำนวน 36 โรงเรียน กับ โรงเรียนมัธยมในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 15 โรงเรียน รวมโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน และมีการจัดตั้งโรงเรียนใหม่ จำนวน 1 โรงเรียน รวมเป็น 52 โรงเรียน มีเขตปกครอง รวม 27 เขตปกครอง ที่ตั้ง 1126 ถนนลาดพร้าว แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 (ตั้งอยู่ในโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์) นายปรีชา จิตรสิงห์ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นท่านแรก และปัจจุบันนายสัจจา ศรีเจริญ เป็น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ครอบคลุมเขตการปกครอง 27 เขต ได้แก่ คลองสามวา คันนายาว จตุจักร ดอนเมือง บางกะปิ บางเขน บึงกุ่ม ประเวศ มีนบุรี ลาดกระบัง ลาดพร้าว วังทองหลาง สวนหลวง สะพานสูง สายไหม หนองจอก หลักสี่ ห้วยขวาง คลองเตย ดินแดง บางคอแหลม บางนา บางรัก พระโขนง ยานนาวา วัฒนาและสาทร มีพื้นที่ติดต่อกับหลายจังหวัด ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดปทุมธานี ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดสมุทรปราการ ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดฉะเชิงเทรา ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดนนทบุรีและกรุงเทพมหานคร ในเขตรับผิดชอบด้านการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนนทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2 ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา

2.1.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นองค์กรแห่งการบริหารจัดการ การศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ระดับมาตรฐานสากล

2.1.2.2 พันธกิจ

- (1) สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา
- (2) พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตาม มาตรฐาน สากล
- (4) สร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้านการบริหารจัดการและการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ

2.1.2.3 ค่านิยมองค์กร “รวมกันเป็นหนึ่ง”

2.1.2.4 เป้าประสงค์

- (1) ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนาสู่ความ เป็นเลิศ
- (2) ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเสมอภาค
- (3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็ม ตามศักยภาพ
- (4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเข้มแข็งตามหลักธรร มาภิบาล และเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- (5) การศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการ พัฒนาคุณภาพนักเรียน ครูและบุคลากรมีความปลอดภัยและมั่นคง

2.1.2.5 กลยุทธ์

- (1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและส่งเสริม ความ สามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
- (2) ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (3) ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง และลดความเหลื่อมล้ำผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
- (4) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดกิจกรรมการ เรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (5) พัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพหลักธรรมาภิบาล เน้นการมี ส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2.6 ภารกิจ/อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการโดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- (2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบรวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- (3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
- (5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆรวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
- (9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- (10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
- (11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
- (12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้รับมอบหมาย

2.1.3 ขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม

โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาดตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม (ข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 2557 : 17-18)

(1) จำนวนนักเรียน น้อยกว่า หรือเท่า 500 คน ขนาดเล็ก จำนวน 0 โรงเรียน

(2) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501– 1,500 คน ขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น มิใช่ผู้จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

(3) จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501– 2,500 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 23 โรงเรียน

(4) จำนวนนักเรียน มากกว่า 2,500 คน ขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 24 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 แสดงขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2
ตามเกณฑ์ กรมสามัญศึกษาเดิม

ที่	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน
1	พุทธจักรวิทยา	กลาง
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการสุวรรณภูมิ	กลาง
3	เจ้าพระยาวิทยาคม	กลาง
4	จันทร์หุ่นบำเพ็ญ	กลาง
5	เตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์	กลาง
6	กุนนทีรุทธารามวิทยาคม	ใหญ่
7	มัธยมวัดธาตุทอง	ใหญ่
8	สุขุมนวพันธอุปถัมภ์	ใหญ่
9	ราชดำริ	ใหญ่
10	ยานนาเวศวิทยาคม	ใหญ่
11	ปทุมคงคา	ใหญ่
12	ดอนเมืองจตุรจินดา	ใหญ่
13	มัธยมวัดบึงทองหลาง	ใหญ่
14	สีกัน (วัฒนานันท์อุปถัมภ์)	ใหญ่
15	ลาดปลาเค้าพิทยาคม	ใหญ่
16	ศรีพฤฒา	ใหญ่
17	รัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน	ใหญ่
18	สตรีวัดมหาพฤฒาราม ในพระบรมราชินูปถัมภ์ฯ	ใหญ่
19	เทพลีลา	ใหญ่
20	สตรีศรีสุริโยทัย	ใหญ่
21	รัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง	ใหญ่
22	พระโขนงพิทยาลัย	ใหญ่
23	ฤทธิยะวรรณาลัย ๒	ใหญ่
24	นนทรีวิทยา	ใหญ่
25	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔	ใหญ่
26	ราชวินิตบางเขน	ใหญ่
27	สตรีเศรษฐบุตรบำเพ็ญ	ใหญ่
28	นวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา	ใหญ่
29	นวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร	ใหญ่พิเศษ
30	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา	ใหญ่พิเศษ
31	วชิรธรรมสาธิต	ใหญ่พิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน
32	มัธยมวัดหนองจอก	ใหญ่พิเศษ
33	สิริรัตนาร	ใหญ่พิเศษ
34	นวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย	ใหญ่พิเศษ
35	นวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา ๒	ใหญ่พิเศษ
36	สายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์ฯ	ใหญ่พิเศษ
37	นวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	ใหญ่พิเศษ
38	สุรศักดิ์มนตรี	ใหญ่พิเศษ
39	พรตพิทยพยัต	ใหญ่พิเศษ
40	บางกะปิ	ใหญ่พิเศษ
41	วัดสุทธิวราราม	ใหญ่พิเศษ
42	สารวิทยา	ใหญ่พิเศษ
43	เทพศิรินทร์ร่มเกล้า	ใหญ่พิเศษ
44	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า	ใหญ่พิเศษ
45	ดอนเมืองทหารอากาศบำรุง	ใหญ่พิเศษ
46	เศรษฐบุตรีบำเพ็ญ	ใหญ่พิเศษ
47	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒	ใหญ่พิเศษ
48	หอวัง	ใหญ่พิเศษ
49	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)	ใหญ่พิเศษ
50	ฤทธิยะวรรณาลัย	ใหญ่พิเศษ
51	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	ใหญ่พิเศษ
52	สตรีวิทยา ๒ ในพระราชูปถัมภ์ฯ	ใหญ่พิเศษ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมหลายท่าน ดังนี้

2.2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

วรรณ อางหาญ (2557 : 13) ได้สรุปความหมายของทีมงานว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลายๆ ด้านตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งเสียสละความเป็นส่วนตัวเท่าที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะประสบการณ์ และความสามารถช่วยกันทำงานแก้ไขปัญหาโดยมีการวางแผนมีการประสานงาน มีการตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสาร และให้ความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุเทพ เหลวแหว (2556 : 11) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีหน้าที่ความรับผิดชอบร่วมกัน การตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานและองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

รุ่งรัชดา พิธรรมานูวัตร (2555 : 26) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปดำเนินกิจกรรมร่วมกัน โดยแต่ละคนที่มาร่วมกันทำงานนี้จะมีวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายเดียวกัน มีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันให้ความร่วมมือร่วมใจ มีการติดต่อสื่อสารการประสานงานที่ดี รวมทั้งช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์

ยงยุทธ เกษสาคร (2555 : 5) ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง “การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น”

เทพินทร์ จารุศุกร (2554 : 43) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลมาปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความสัมพันธ์และมีการพึ่งพาอาศัยกัน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้จากประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายของสมาชิกในทีม มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน รับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น มีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ การดำเนินงานต่างๆร่วมกันเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงาน อีกทั้งยังตอบสนองความต้องการของคนในองค์กรได้ กล่าวคือสมาชิกจะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมเกิดความภาคภูมิใจในทีม ทำให้ช่องว่างระหว่างความสัมพันธ์ลดน้อยลงซึ่งจะนำสมาชิกไปสู่ความร่วมมือร่วมใจและบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553 : 14) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ และมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553 : 8) ให้ความหมายทีมงานหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยสมาชิกของทีมงานต้องเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือช่วยกันทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมงานและองค์การ

เนตรพัฒน์ ยาวีราช (2553 : 144) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีปฏิกริยาซึ่งกันและกันมีความรู้สึกร่วมกันสมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกบางกลุ่มให้คงอยู่ต่อไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าความยึดมั่นของกลุ่มน้อยลงถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น

กรกนก บุญชูจรัส (2552 : 28) สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์การหรือจุดหมายไปในทิศทางเดียวกันมีการดำเนินงานที่สอดคล้องสัมพันธ์กันมากที่สุด เพื่อให้งานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พิชัย เล่งพานิชย์ (2551 : 55) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคล ร่วมกันเพื่อให้ได้ผลมากกว่าแต่ละคนทำตามลำพัง โดยที่บุคคลทำงานเหล่านั้นมีความตื่นตัวพอใจ และสนุกเพลิดเพลิน

สุนันทา เลานันท์ (2551 : 61-62) ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลผู้มีพลังมีความผูกพัน รับผิดชอบที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันสมาชิกในทีมเป็นผู้ที่ร่วมทำงานด้วยกันได้ดี และ รู้สึกเพลิดเพลินที่จะทำงานนั้นสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง

สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์ (2550 : 21) ได้ให้ความหมายการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง “การประสานกันโดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ”

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 199) อธิบายว่า ทีม คือคณะบุคคลหรือกลุ่มคนที่ทำงานภายใน องค์การใดองค์การหนึ่ง เพื่อพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไมตรี ทาปลูก (2549 : 8) สรุปคำว่า ทีม มาจากภาษาอังกฤษว่า TEAM ซึ่งหมายถึง

T = Together (ร่วมกัน) หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาอยู่ร่วมกันในการ ปฏิบัติกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

E = Everyone (ทุกคน) หมายถึง การอยู่ร่วมกันในกลุ่มในคณะขององค์กรทุกคน ในทีม แม้จะมีความแตกต่างกันก็ตาม ต่างมีความสำคัญต่อทีมทุกคน และต้องมีบทบาทภาระหน้าที่ซึ่ง สอดคล้องสัมพันธ์กันทุกคน หากมีใครคนหนึ่งในทีมปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้อาจทำให้ทีมไม่สำเร็จ หรืออาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายได้

A = Accomplishes (บรรลุ) หมายถึง ทีมต้องทุ่มเทการทำงาน โดยใช้ความรู้ ทักษะและ ความสามารถ ตลอดจนกลยุทธ์ทุกประการเพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามต้องการหากร่วมกันเพื่อทำงานไป วันๆ ก็ไม่จำเป็นต้องมีทีม

M = Mission (เป้าหมาย) หมายถึง เมื่อมาอยู่ร่วมกันเป็นทีมแล้ว ทีมต้องมีเป้าหมายใน การทำงานที่กำหนดขึ้นร่วมกัน โดยทุกคนในทีมต่างมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายนั้น ตลอดจน ต้องกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ของทุกคนในทีม ตามความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละคน เพื่อให้เกิดความประสานสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในทีมซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด

พิสมัย แฉงสุทธิวัฒน์ (2549 : 28) ทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลโดย ทุกคนในทีมจะมีปฏิสัมพันธ์กันมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันรับรู้และ ยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นมีการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจ และการ ดำเนินการต่างๆร่วมกันเพื่อให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ และเป็นผลสำเร็จของ ทุกคนมิใช่ของผู้ใดผู้หนึ่ง

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542 : 230) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ กันค่อนข้างจะใกล้ชิดและทั้งหลายบรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มต่างมี จิตใจตรงกัน

วิลาวรรณ ธิไพศาล (2542 : 150) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การ ทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มต่างมีจิตใจตรงกันร่วมมือกันทำงานอย่างเต็ม ความสามารถมีการประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมชาติ กิจยรรยง (2540 : 197) ได้กล่าวถึงทีมงานว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการประสานงานกันร่วมมือกันสามัคคีกันมีเป้าหมายร่วมกันและเชื่อใจกัน

Shermerhorn, Hunt & Osborn (1994 : 328) ได้ให้คำนิยาม การบริหารจัดการทีมงานหมายถึง กิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานของกลุ่มบุคคล โดยริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงอันจะนำไปสู่การพัฒนาทีมงานและเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของกลุ่มจุดเน้นของการบริหารจัดการทีมงานอยู่ที่การให้กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน เพื่อใช้วิธีการแก้ปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน

Greenberg & Baron (1997 : 297) อธิบายความหมายของทีมงานว่า ทีมอาจจะถูกกำหนดว่าเป็นเสมือนกลุ่มได้ ซึ่งสมาชิกของทีมมีทักษะในการปฏิบัติที่ผสมผสานกันเป็นอย่างดีมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน

Johnson & Johnson (1997 : 435) ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

Daft (1995 : 473) ให้นิยามของคำว่าทีมไว้ว่า ทีม คือ หน่วยที่ประกอบด้วยบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปที่ทำการติดต่อประสานงานกัน ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ทีมมีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มในองค์กร แต่คำว่าทีมถูกนำมาใช้ในวงการธุรกิจมากกว่า

Luthans (1995 : 261) ให้ความหมายของทีม หมายถึง กลุ่มที่มีการทำงานร่วมกันและมีการจูงใจเกิดขึ้น การทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกับการทำงานเป็นกลุ่มผลของการทำงานเป็นกลุ่มเป็นไปตามหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำ แต่ผลของการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นทั้งผลงานที่ได้รับและผลการทำงานร่วมกัน ซึ่งหมายถึงเป็นการทำงานร่วมกันที่ต้องมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป

Woodcock และ Francis (1994 : 3) ให้คำนิยามของคำว่า ทีมไว้ว่าทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีการจัดตั้งแบบง่ายๆ ประกอบด้วยสมาชิกที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

Parker (1990 : 16) ได้อธิบายว่าทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือปฏิบัติงานให้สำเร็จสมบูรณ์คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกันและยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน สรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างๆ มีความพอใจในการทำงานนั้นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน มีดังนี้

1. ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์กันอย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
7. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มมีความผลิตเฟลิตที่จะทำงานและผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง
10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาาร่วมกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบทั้ง 10 ประการ สามารถทำให้เห็นลักษณะสำคัญของกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกัน เป็นทีมอย่างชัดเจน สำหรับการสร้างทีมนั้นสรุปได้ว่า หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถ เรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่างๆในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิง คุณภาพซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

Woodcock (1989 : 8) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การทำงานที่แต่ละบุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าการที่จะทำงานตามลำพัง

Edgar Hues (1985 : 53) ได้รวบรวมความหมายทีมไว้ เช่น ทีม หมายถึงกลุ่มที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีเป้าหมายการทำงานร่วมกันทีมหมายถึงกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่สัมพันธ์กัน

Brill (1976 : 22) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมคือ การรวมกลุ่มทำงานซึ่งมีความชำนาญเฉพาะแต่ละบุคคล โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายร่วมกันมีการติดต่อสื่อสาร มีความร่วมมือกัน ตัดสินใจร่วมกัน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ร่วมกันวางแผนงานให้สำเร็จ

จากความหมายการทำงานเป็นทีมที่ได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่มีบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีจุดประสงค์เพื่อดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานกันอย่างดีโดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มต่างมีจิตใจมุ่งมั่นให้บรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยต่างๆ พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่นักวิชาการและนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจหลายท่านได้ทำการศึกษางานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกัน นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

พระบรมราชาโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว การทำงานให้สำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสิ่งสำคัญคือ สามารถในการใช้วิชาความรู้อย่างหนึ่ง สามารถในการประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นอีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ต้องดำเนินคู่กันไป และจำเป็นต้องกระทำด้วยความสุจริตกาย สุจริตใจ ด้วยความคิด ความเห็นที่เป็นอิสระ ปราศจากอคติ และด้วยความถูกต้องตามเหตุตามผลด้วยจึงจะช่วยให้งานบรรลุจุดหมายและประโยชน์ที่พึงประสงค์โดยครบถ้วน"

ชาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554 : 33-34) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ปัจจุบันทั้งในองค์กรของรัฐและเอกชนให้การยอมรับและนิยมการบริหารงานโดยยึดหลักการการทำงานร่วมกัน โดยการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีมมาใช้กันอย่างแพร่หลายมีการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งเพื่อเน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิพลได้จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับชาตินั้น มีความสำคัญมากหากกลุ่มเล็กๆ ไม่สามารถที่จะร่วมงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วประเทศชาติซึ่งเป็นผลรวมของกลุ่มสังคมเล็กๆ เหล่านี้ก็คงไม่สามารถเจริญก้าวหน้าได้นอกจากนี้ นักบริหารและนักจิตวิทยาองค์กรหลายคนก็เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการระดมความคิด และสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกันเมื่อประสานกันอย่างเหมาะสมแล้วก็จะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายๆด้านจึงสามารถดำเนินไปด้วยดี ความสำคัญของการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นโดยทั่วไป แต่เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นอย่างเด่นชัดจึงขอประมวลเหตุผลมากล่าวให้เห็นอย่างชัดเจน ดังนี้

1. มนุษย์ทุกคนมีความจำเป็นในเรื่องการทำงานเป็นทีมแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ กำลังเพียงคนเดียวนั้นไม่จำเป็นต้องพึ่งพากำลังพึ่งแรงคนอื่น ดังคำสุภาษิตโบราณกล่าวว่า “งานใดหากเหลือกำลังลาก ให้ออกปากบอกเขาช่วยแบกหาม” ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีความจำเป็นโดยเฉพาะการทำงานใหญ่ๆหรือที่สลับซับซ้อน

2. มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างเรื่องสติปัญญาความสามารถในการคิดจะทำใดๆ หัวเดียวย่อมจะสับสนหลายหัวไม่ได้เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้กว้างขึ้นรอบคอบขึ้น

3. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่างโดดเดี่ยวลำพังไม่ได้ จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การที่มนุษย์ได้ชื่อว่าเป็นสัตว์สังคมนี้ก็เพราะมนุษย์มีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาสที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์

4. ลักษณะของสังคมในปัจจุบันเป็นสิ่งสังคมที่ต้องทำงานร่วมกันในทุกระดับและทุกองค์กร หากเราไม่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมแล้วก็จะเกิดปัญหาในทุกระดับและทุกองค์กร เป็นอุปสรรคต่อความเป็นอยู่และความเจริญก้าวหน้าของสถาบันและของประเทศ

5. การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานเดี่ยว เนื่องจากการมารวมตัวกันเป็นทีม นั้นมีความหมายมากกว่าการนำบุคคลมารวมกัน ตัวอย่างที่ได้ทดลองในประเทศญี่ปุ่นเมื่อให้คนงาน 1 คน ประกอบรองเท้า 3 คู่ต่อวัน ดังนั้นคนงาน 10 คน จะประกอบรองเท้า 30 คู่ต่อวันแต่ถ้าให้คนงาน 10 คน นี้ทำงานเป็นทีม ทีมงานนี้สามารถประกอบรองเท้าได้ 30 คู่ต่อวัน จากการทดลองนี้ชี้ให้เห็นชัดเจนว่า การทำงานเป็นทีมให้ผลดีกว่าและมากกว่าการทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ

6. การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดเป็นความเจริญงอกงามแห่งตนขึ้น ในขณะที่เดียวกันความเจริญส่วนบุคคลก็จะส่งผลให้กลุ่มเจริญงอกงามตามไปด้วย แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมร่วมกัน

วันทณีย์ ณ พัทลุง (2551 : 2) กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ทองใบ สุดซารี (2551 : 164) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพปัจจุบันด้วยเหตุผลที่ว่า ทีมงานเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำสู่การเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีม

ทิตนา แคมมณี (2545 : 11-13) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มนุษย์เรามีข้อจำกัดในการทำงาน ดังนั้นงานใดใหญ่หรือสลับซับซ้อนคนเดียวคงทำไม่สำเร็จ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม

2. มนุษย์ทุกคนมีข้อแตกต่างกันในเรื่องของความคิด สติปัญญา หากงานใดได้มีการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมองก็จะทำให้การทำงานได้รอบคอบขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์เราชอบที่จะทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันจึงเป็นการตอบสนองของความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

4. การทำงานในปัจจุบันต้องใช้ความร่วมมือในการทำงานขององค์กรทุกระดับชั้น หากไม่มีทักษะในการทำงานเป็นทีมก็จะพบอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร

5. การทำงานร่วมกันที่มีประสิทธิภาพจะให้ผลดีที่มากกว่าการทำงานคนเดียว

6. การทำงานร่วมกันทำให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

วิภากร มาพบสุข (2543 : 314) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีความสำคัญต่อบุคคลและคนในองค์กรดังต่อไปนี้

1. เกิดความสามัคคีและความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน และช่วยเหลือกันทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายเดียวกันอีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

2. ทีมจะเป็นผู้ก่อกำเนิดงานเล็กๆ ไปสู่งานใหญ่และงานใหญ่จะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน

3. สมาชิกทุกคนที่ได้โอกาสปรึกษาหารือกันเพื่อสร้างมาตรฐานของงานในขณะเดียวกันสามารถพัฒนาตนเองไปพร้อมๆ กับความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าของทีมงาน

4. มาตรฐานการทำงานที่ดีของทีมงานทีมหนึ่งในองค์กรจะมีผลดีต่อการกำหนดมาตรฐานงานแก่ทีมงานในหน่วยงานอื่นๆ ขององค์กรเดียวกัน ซึ่งทำให้มาตรฐานการทำงานของภาพรวมทั้งองค์กรดีไปด้วย

5. ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตมีมาตรฐานงานที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานดีสมาชิกมีการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมาชิกรักใคร่ชอบพอกันและไม่มีความขัดแย้งในการทำงาน สมาชิกของทีมงานมักจะเห็นด้วยกับผู้บริหารระดับสูงมากกว่าคิดด้วยผลประโยชน์เฉพาะตน และสมาชิกทุกคนรู้บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนซึ่งจะส่งผลดีต่อความสำเร็จในประสิทธิภาพ

สมชาติ กิจยรรยง (2540 : 199) ให้ความสำคัญของการเป็นทีมว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำให้สำเร็จด้วยคนเพียงคนเดียวได้

2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่จำเป็นต้องระดมกำลังคนเพื่อทำงานให้สำเร็จทันตามกำหนดเวลา

3. งานที่ต้องทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถจากบุคลากรที่หลากหลาย

4. งานบางงานเป็นงานที่หลายๆ หน่วยงานต้องรับผิดชอบร่วมกัน

5. งานบางงานเป็นงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์

6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน เนื่องจากทีมงานมีวิธีการหรือแนวทางหลากหลายในการแก้ปัญหา

7. การทำงานเป็นทีมส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนรู้ และการอภิปรายแนวคิดต่างๆ อย่างกว้างขวางการได้มีโอกาสอภิปรายในเรื่องที่เป็นปัญหากับทีมจะทำให้เราเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาแนวคิดของตนเองและของทีมได้อย่างกว้างขวาง

8. ความพึงพอใจของสมาชิกต่อการตัดสินใจของทีมเพิ่มมากขึ้นเพราะสมาชิกได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการแก้ปัญหาซึ่งสร้างความรู้สึกร่วมกัน และความรับผิดชอบต่อแนวทางอันเกิดจากการตัดสินใจนั้นเนื่องจากตนได้เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดแนวทางนั้นๆ ขึ้น

9. สมาชิกของทีมจะเข้าใจตนเองได้ดีขึ้นขณะที่ตนมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่นการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เราตระหนักถึงคุณลักษณะของเราที่เราเองไม่เห็นแต่คนอื่นจะมองเห็น เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการพัฒนาคุณภาพงาน ซึ่งงานบางอย่างไม่สามารถทำเพียงลำพังคนเดียวได้จึงต้องอาศัยระดมกำลังคนเพื่อมาช่วยงานให้สำเร็จด้วยเหตุผลที่ว่าทีมงานเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำสู่การเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีม และเกิดความสามัคคีและความไว้นื้อเชื่อใจกันอีกทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีด้วย

2.2.3 แนวคิดการทำงานเป็นทีม

ยงยุทธ เกษสาคร (2555 : 147) ได้กล่าวถึง แนวคิดในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งหน่วยงานหรือผู้บริหารในหน่วยงานจะใช้เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน ทรัพย์สิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่จะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน หรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดีเสมอมา
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของแต่ละบุคคลซึ่งมิใช่วัตถุ เช่น เกียรติยศ ตำแหน่ง การได้สิทธิพิเศษต่างๆ เป็นต้น
3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การ เช่น สถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ของหน่วยงาน เป็นต้น
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่จะสนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจ เช่น ได้แสดงฝีมือได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนและผู้อื่นรวมทั้งการได้แสดงความภักดีต่อหน่วยงาน เป็นต้น
5. ความดึงดูดใจทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ซึ่งถ้ามีความสัมพันธ์ที่เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพันและมีความพึงพอใจในหน่วยงาน
6. การปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลซึ่งบุคคลแต่ละคนจะมีความสามารถแตกต่างกัน
7. สภาพการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงทางสังคมซึ่งจะทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกว่ามีหลักประกันมีความมั่นคงในการทำงานที่ดี

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2550 : online) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แนวคิดของการทำงานเป็นทีม คือเมื่อบุคคลมีการรวมตัวกันจึงเรียกการรวมตัวนั้นว่า กลุ่ม โดยพื้นฐานแล้วบุคคลจะมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ปรากฏตัวอยู่ในกลุ่มในสถานที่แห่งหนึ่งและมีความเชื่อมโยงรู้จักกัน ความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดการพึ่งพาระหว่างกันหรือไม่ก็ได้ การฝังตัวของบุคคลอยู่ในระบบสังคม เช่น ในชุมชน หรือในองค์การจึงเกิดการสร้างกลุ่มขึ้นและเมื่อมีการพึ่งพากันจุดมุ่งหมายก็คือต้องการให้งานของตนประสบความสำเร็จตามความต้องการของตน การปฏิบัติต่อกันมีผลกระทบซึ่งกันและกันโดยตรงในสถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น เป็นลูกค้า เป็นผู้ให้บริการ หรือเป็นเพื่อนร่วมองค์การ เป็นต้น ส่วนการรวมตัวกันที่เรียกว่า ทีม มีความลึกซึ้งกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ถ้าบุคคลในองค์การรวมตัวกันแต่ทำงานในบริบทของกลุ่มย่อมก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติและการยึดเกาะกันเพื่อให้งานสำเร็จเป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความยากลำบาก

ทองใบ สูดชารี (2551 : 164) ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดในการทำงานและพัฒนาคุณภาพปัจจุบันด้วยเหตุผลที่ว่าทีมงานเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ซึ่งจะนำสู่การเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในทีม

ธนวรรธ ดั่งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 30) ได้ให้แนวคิดความแตกต่างระหว่างทีมงานกับกลุ่มงานไว้ว่า กลุ่มงาน (Work Group) คือกลุ่มสมาชิกมีกิจกรรมระหว่างกันเพื่อนใช้ข้อมูลร่วมกันในการตัดสินใจซึ่งจะช่วยเหลือให้สมาชิกแต่ละคนทำงานภายในขอบข่ายที่รับผิดชอบ กลุ่มงานไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามในการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจึงมีลักษณะคล้ายกับการที่สมาชิกแต่ละคนมีการช่วยเหลือกันตามส่วน ไม่มีการเชื่อมโยงทรัพยากรและใช้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในทางบวก ซึ่งจะสร้างระดับของสมรรถนะที่มากกว่าผลรวมของปัจจัยนำเข้าทีมงาน (Work Team) เป็นการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้เกิดผลจากการใช้ความพยายามของแต่ละบุคคลรวมกัน ซึ่งจะมีระดับของผลงานสูงกว่าผลรวมของปัจจัยนำเข้าของแต่ละบุคคล หรือหมายถึงกลุ่มบุคคลที่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ ซึ่งตั้งขึ้นเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในองค์การ หรือสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่องค์การเจริญเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ดังนั้นกลุ่มงานและทีมงานจึงมีความแตกต่างกัน คือ ทีมงานมีการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมมีระดับของผลงานสูงมีความยืดหยุ่นมากในองค์การ

สุนทร พลวงค์ (2551 : 23) การทำงานเป็นทีมถือเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัวช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ เช่น การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการแบ่งทั้งงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบให้ บุคลากรตามความรู้ความสามารถรวมทั้งความถนัดของแต่ละบุคคล ผู้บริหารต้องตระหนักว่า บุคลากรมีความสามารถแตกต่างกันถนัดหรือเชี่ยวชาญคนละด้าน การประสานความร่วมมือร่วมใจการทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาเอามาซึ่งความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมจึงเกิดขึ้น ผู้บริหารจะต้องสร้างเงื่อนไขให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรตระหนักว่าพวกตนต้องปฏิบัติงานร่วมกัน ต้องพึ่งพาอาศัยประสบการณ์ความสามารถและความยินยอมพร้อมใจของทุกคน และสมาชิกของกลุ่ม ต้องยอมรับความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมจึงสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 176) ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมจากทฤษฎีการจูงใจของVictor Vroomกล่าวว่า มีข้อสันนิษฐานว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นต้นเหตุให้เกิดพฤติกรรมและความเข้มข้นของแรงจูงใจขึ้นอยู่กับระดับความปรารถนาพฤติกรรม ทฤษฎีนี้เชื่อว่าแรงจูงใจของพนักงานจะมีมากขึ้นเมื่อเขาเห็นผลลัพธ์ที่สูงขึ้น และแนวคิดของความคาดหวัง (Expectancy theory) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากภายในให้แสดงพฤติกรรม กล่าวคือเป็นอิทธิพลภายในบุคคลซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลใช้ความพยายามในการทำงาน โดยเป็นสิ่งเร้าให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุมรักษาพฤติกรรมและการกระทำของตนเองได้

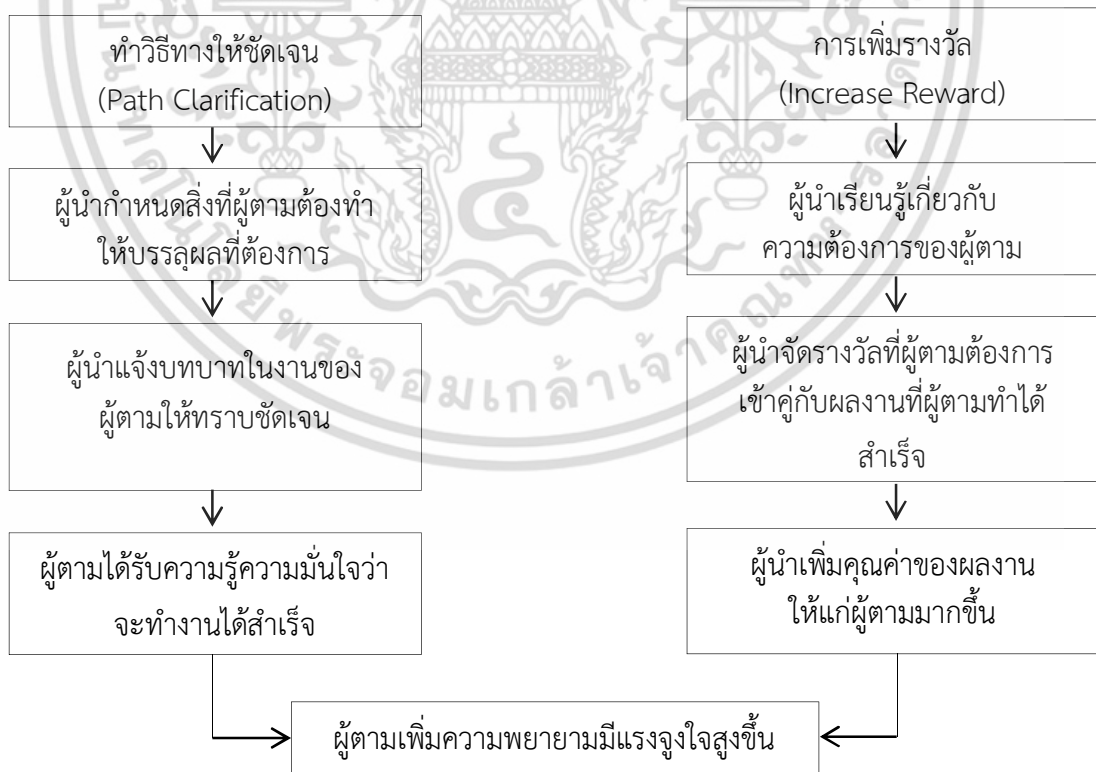
วรวิมล บุตรอามาตย์ (2550 : 15-16) ได้กล่าวว่าแนวคิดการทำงานที่ทำโดยอาศัยคนหลายคนนั้นจะประกอบด้วยสิ่งสำคัญสองประการ คือ งานกับคน คือที่เป็นลักษณะความคิดอารมณ์ และ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งผลลัพธ์ของการทำงานประกอบด้วย 1. คุณภาพของงานที่ทำ 2. ความดีของพนักงานที่ได้ปฏิบัติในการให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และ 3. ปริมาณที่ได้ซึ่งการได้ผลลัพธ์ อันเป็นส่วนผสมขององค์ประกอบทั้ง 3 ประการนี้ มีหลายคนเรียกชื่อว่าประสิทธิภาพของการทำงานกลุ่มหรือทีม ด้านประโยชน์ของการสร้างทีมงาน คือช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกันเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานช่วยให้การตัดสินใจในเรื่องต่างๆรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถและทักษะจะช่วยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้การแก้ปัญหาสำเร็จลุล่วงด้วยดีช่วยลดปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในหน่วยงานและเกิดเจตคติที่ดีต่อหน่วยงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545 : 9) ให้ทัศนะเกี่ยวกับ แนวคิดการทำงานเป็นทีมว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคมซึ่งต้องพึ่งพาช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานต่างๆ ได้ประสบผลสำเร็จ ธรรมชาติของมนุษย์ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันและการทำงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพนั้น ต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจด้วยความเต็มใจมีความไว้วางใจต่อกันและต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญด้วย จึงได้มีแนวทางการสร้างทีมงานขึ้นมาเพื่อให้บุคคลทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามแนวคิดด้านความพึงพอใจที่เป็นแรงเสริมให้มนุษย์ร่วมกันทำงาน

สุนันทา เลहनันท์ (2551 : 38) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพบว่า มีขั้นตอนการเพิ่มประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การละลายพฤติกรรม (Unfreezing) 2) การเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมใหม่ (Changing) 3) การทำให้พฤติกรรมใหม่ดำรงอย่างมั่นคง (Refreezing)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 282-285) กล่าวถึงแนวคิดของเฮาส์ และมิทเชลล์ (House & Mitchell, 1974) ว่า ผู้นำสามารถสร้างการจูงใจให้พนักงานด้วยการเพิ่มจำนวนและชนิดของผลตอบแทนทำให้วิถีทางที่ไปสู่เป้าหมายมีความชัดเจน พนักงานสามารถปฏิบัติได้โดยมีความช่วยเหลือ แนะนำ สอนงาน นำทาง เป็นพี่เลี้ยงดูแล แก้ไขปัญหาอุปสรรค ทำให้ตัวงานมีความน่าสนใจ สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายในการทำงานทั้งเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายองค์กร ดังภาพ



ภาพที่ 2.1 แสดงบทบาทผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้นำต้องแสดงบทบาทในการเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ตามด้วยวิธีการ ดังนี้

1. ทำให้วิถีทางที่ผู้ตามจะได้รางวัลตอบแทนมีความชัดเจน (Path Clarification) คือ ผู้นำตกลงกับผู้ตามให้ชัดเจน มีการกำหนดพฤติกรรมวิธีการทำงานให้สำเร็จและการได้รับรางวัลตอบแทน

2. ใช้การเพิ่มปริมาณรางวัล (Increase Reward) ที่ผู้ตามเห็นคุณค่า มีความต้องการโดย นำพุดคุยกับผู้ตาม เพื่อจะได้ทราบรางวัลที่ผู้ตามต้องการ

ตามทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมาย กล่าวว่า ผู้นำสามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ไปตามวิถีทางนำไปสู่เป้าหมาย ผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เหมาะสมที่สุดกับความต้องการ และสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้นำ (Leader Behavior)
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristics)
3. คุณลักษณะของงาน (Task Characteristics)
4. การจูงใจ (Motivation)

องค์ประกอบด้านสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทางและเป้าหมายประกอบด้วยตัวแปร 2 ชนิด ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา และคุณลักษณะของงาน

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นตัวบ่งชี้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจต่อความคาดหวังและพฤติกรรมเกี่ยวกับงานของผู้นำมากน้อยเพียงใด ดังนั้นคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นส่วนสำคัญของสถานการณ์ประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1.1 ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการที่เป็นแรงจูงใจ เช่น ความต้องการด้านวัตถุ ความต้องการรักใคร่ ความต้องการมีชื่อเสียง ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการอิสระ เป็นต้น

1.2 ความสามารถในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น ความรู้ ทักษะ ความถนัด เป็นต้น

1.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เช่น ความเชื่อมั่นอำนาจภายใน อำนาจภายนอก และความเชื่อมั่นในตนเอง

ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการได้รับความรักมีความต้องการผู้นำแบบสนับสนุนที่มีความเป็นมิตรเอื้ออาทร ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ยึดมั่นในตนเองต้องทำงานในสถานการณ์แปรปรวนมีความต้องการผู้นำแบบใช้อำนาจที่สร้างความชัดเจนในงาน

ผู้ที่เชื่อในอำนาจภายในตน มีความเชื่อว่าการได้รับรางวัลตอบแทนมาจากความสามารถของตนเองจะมีลักษณะพึ่งตนเองสูงและระดับความต้องการทางจิตวิทยาอยู่ในระดับสูงกรณี ผู้นำควรใช้แบบมีส่วนร่วมให้อิสระในการรับผิดชอบงานและมีส่วนสำคัญในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับงานนั้น

ผู้ที่เชื่ออำนาจภายนอกตนมีความเชื่อว่าการได้รับรางวัลอยู่เหนือการควบคุมตนจะมีลักษณะพึ่งพาผู้อื่น โดยเฉพาะผู้มีอำนาจมากกว่าเชื่อสามารถของตนเองกรณีนี้ผู้นำควรใช้อำนาจ แต่ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูงพอที่จะทำงานได้สำเร็จด้วยตนเอง การใช้แบบผู้นำแบบใช้อำนาจจะทำให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

2. คุณลักษณะของงานเป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการใช้อิทธิพลของผู้นำในการจูงใจ ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

2.1 โครงสร้างของภารกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 ระบบอำนาจทางการขององค์การ เช่น กฎ ระเบียบ เงื่อนไข

2.3 ปทัสถานของกลุ่ม

คุณลักษณะเหล่านี้ ทำให้เกิดแรงจูงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ ถ้าโครงสร้างของงานชัดเจน กลุ่มทำงานมีปทัสถานที่เหมาะสมมีระบบอำนาจทางการอยู่แล้ว เมื่อนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะสามารถวิธีทางไปสู่เป้าหมายได้ง่ายโดยไม่มีความต้องการผู้นำเกิดความรู้สึกเหมือนทำงานได้สำเร็จด้วยตนเองและงานนั้นมีคุณค่าการงานมีลักษณะคลุมเครือจำเป็นต้องอาศัยผู้นำเข้าไปช่วยจัดระเบียบโครงสร้างงาน งานที่ต้องทำซ้ำๆ ต้องมีผู้นำเข้าไปช่วยเหลือสนับสนุนด้านกำลังใจเพื่อรักษาระดับแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้คงอยู่ต่อไป

Robbins (2003 : 19) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า จะต้องมีการออกแบบงาน (Work Design) การทำงานเป็นทีมซึ่งแบบของการทำงานนี้เปิดโอกาสให้บุคคลในทีมทุกคนมีอิสระแห่งตน (Autonomy) มีทักษะและความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีนัยสำคัญต่อทีมงานที่จะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการออกแบบงานเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานในการพัฒนาทีมบุคคลที่กำลังทำงานด้วยกันให้ได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันแนวทางที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานเป็นทีมจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลเข้าใจขั้นตอนการทำงานจนเกิดความชำนาญที่ได้ตกลงร่วมกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบและทักษะของบุคคลในทีมงาน นอกจากนี้การประชุมประเมินผลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์นั้นเท่ากับการรักษาทีมงานให้คงอยู่ตลอดไป การขัดแย้งหรืออุปสรรคในการทำงานย่อมมีโอกาสบั่นทอนความคิดและพลังใจ ดังนั้นบุคคลในทีมงานจะต้องเข้าใจถึงปรากฏการณ์ของทีม และ Robbins ยังได้มองว่าผู้นำทีมเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานได้และสร้างคุณสมบัติการทำงานเป็นทีมให้แข็งแกร่ง ผู้นำทีมควรดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น กำกับ จูงใจให้สมาชิกทำงานเป็นทีมมีความคิดร่วมกันเกิดทัศนคติที่ดีเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน ส่วนสมาชิกจะต้องมีเจตนาตั้งใจในการทำงานมีความเข้าใจและเพิ่มคุณค่าหรือให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม

Car (1992 : 45) ได้อธิบายแนวทางแนวคิดในการใช้ทีมที่มีอำนาจ 4 ประเภท คือ ทีมคุณภาพ (Quality Teams) ทีมโครงการ (Project Teams) ทีมที่มีทักษะและหน้าที่หลากหลาย (Multiskilled and multifunctional Teams) และทีมที่มีอำนาจในการจัดการตัวเองอย่างเต็มที่ (Fully SelfManagement Teams) ซึ่งอธิบายได้โดยสรุปดังนี้

1. ทีมคุณภาพใช้ได้ทั่วไปในทุกระดับขององค์การ ทีมคุณภาพที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนคือเพื่อปรับปรุงคุณภาพผลิตภัณฑ์ การบริการกระบวนการและสภาพแวดล้อมขององค์การมีความสามารถในการใช้ทักษะกลุ่มและทักษะการแก้ปัญหาความสำเร็จของทีมงาน คุณภาพคือการมอบอำนาจให้ทีมงานเพื่อให้หยิบยกปัญหาขึ้นมาพิจารณาและใช้ทักษะที่จำเป็นเพื่อการปรับปรุงคุณภาพ

2. ทีมโครงการทีมประเภทนี้จะมีวัตถุประสงค์เฉพาะและเมื่อดำเนินการเสร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ทีมโครงการก็จะถูกยกเลิกไปทีมโครงการจึงสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้หลากหลายอย่างไม่น่าเชื่อแต่ละทีมจะมีวัตถุประสงค์ของตนและมีการกำหนดวันเวลาที่ดำเนินการให้ประสบความสำเร็จ ลักษณะของทีมโครงการที่ดีสมาชิกจะมีทักษะหลายอย่าง เพื่อนำไปใช้ประกอบการดำเนินงานในโครงการนั้นๆ

3. ทีมที่มีทักษะและหน้าที่หลากหลายทีมงานประเภทนี้มีลักษณะเด่นอยู่ที่ความแตกต่างเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านทักษะของสมาชิก ซึ่งถือว่าเป็นความเชี่ยวชาญของแต่ละคนและมีความจำเป็นต้องนำทักษะเหล่านั้นไปแก้ปัญหา การดำเนินงานของทีมจะเกิดโอกาสให้แก่สมาชิกทุกคน เพราะปฏิบัติการตั้งแต่จุดเริ่มต้นของโครงการและใช้ทักษะทุกด้านของสมาชิกเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ เพราะแต่ละทีมสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มหนึ่งหรือลูกค้ากลุ่มเล็กๆ โดยจัดหาและบริการลูกค้าได้อย่างสมบูรณ์แบบ

4. ทีมงานที่มีอำนาจในการจัดการตนเอง ทีมงานที่มีคุณภาพมีอำนาจและมีประสิทธิผลคือ ทีมงานที่มีอำนาจในการจัดการตนเองอย่างเต็มที่ หรือทีมที่สามารถกำหนดทิศทางการทำงานของตนเองได้ หรือทีมงานที่มีอำนาจก็อิสระลักษณะที่ทีมงานประเภทนี้จะรับผิดชอบการปฏิบัติการของทีม และผลผลิตของตนเอง หากองค์กรสามารถพัฒนาทีมลักษณะนี้ได้อย่างเต็มที่ ทีมงานจะรับงานต่างๆ ได้ภายใต้การนิเทศก์งานของผู้บังคับบัญชา เช่น งานการตั้งจุดมุ่งหมายหรือเป้าประสงค์ (Setting Goals) การวัดผลผลิต การประกันการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของสมาชิกรวมทั้งการจ้างพนักงาน การประเมินผลงาน การควบคุมวินัยของสมาชิกและการคัดเลือกหัวหน้าทีมของตนเอง

Romig (1996 : 47-48) การทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Romig การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ทีมงานทุกคนจะต้องมีความคิด มีทัศนคติ ที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะความคิดและทัศนคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน ความคิดที่ถูกต้อง ซึ่งรูมิก ได้กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงานเป็น ทีมจะต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงานที่ดีทั้งสอง ทาง เกิดการคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์เพื่อมาพัฒนาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรประกอบที่สำคัญที่จะทำให้ทีมงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสานกันได้ดีนั้น ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C คือ การติดต่อ สื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการติดต่อสื่อสารระหว่าง สมาชิกในทีมงาน ให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันทีที่ ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและสนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีอิสระใน การให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกัน และกันที่เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกทีมจะต้องมีความคิดที่ หลากหลายในการทำงาน ซึ่งจะ ทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงานได้ ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อ สื่อสารที่เป็นสองทาง เพื่อนำไปสู่ การปฏิบัติที่ถูกต้อง

2. การร่วมมือ (Cooperation) การร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกันและให้ ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปัน ข้อมูลข่าวสาร เพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม

3. การประสานงาน (Coordination) สมาชิกทีมที่มีการประสานงานกันในการ ปฏิบัติงานโดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละ บุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพการประสาน งาน ต้องมีการพึ่งพาซึ่งกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์กร การประสานเป็นกลไกที่ใช้ใน องค์กร เพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กร เป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวนอน ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้ การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) สมาชิกทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมการทำงานเพื่อการแก้ปัญหา จึงปฏิบัติแตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ต่างๆโดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการคิดใหม่ๆต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง จึงเป็นการพัฒนา ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อปรับปรุงงานและเป็นการเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อลดระยะเวลาในการทำงานและเป็นการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น จึงเป็นการช่วยให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

Stott and Walker (1995: 82-84) ได้เสนอแนะรูปแบบ "สี่มิติ" (Four dimensions) ในการพัฒนาทีมงาน เพื่อเป็นการชี้แนะแนวคิดประกอบการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงานของทีมงาน มิติทั้ง 4 ประกอบด้วย

1. บุคคล (Individual) การพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ความผูกพันที่มีต่องาน ทักษะคติ ความสามารถและการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงาน
2. งาน (Task) รายละเอียดของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย และ กระบวนการ ทำงาน ที่เป็นระบบ
3. ทีมงาน (Team) ทักษะต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการสร้างทีมงาน มีทั้งทักษะส่วนบุคคล และ ทักษะ ของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ บทบาท การสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะ การจูงใจ การบริหารความขัดแย้ง การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมของ
4. องค์กร (Organization) สิ่งที่ต้องปรับปรุงในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างของ องค์กร บรรยากาศในการทำงาน การให้ค่าตอบแทนและบำเหน็จรางวัล วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุน ให้มีการพัฒนาต่างๆ อย่างเป็นระบบทักษะที่จำเป็นสำหรับการสร้างทีมงาน

จากแนวคิดการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงได้ นั้น ทีมงานทุกคนจะต้องมีความคิดมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน ทั้งนี้เพราะความคิดและทัศนคติจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน อีกทั้งการพัฒนาบุคคลที่กำลังทำงานด้วยกัน ให้ได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุเป้าหมายขององค์กรมีแนวทางที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจที่จะทำงานเป็นทีมจะต้องจัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อให้บุคคลเข้าใจขั้นตอนการทำงานจนเกิดความชำนาญที่ได้ตกลงร่วมกันตามหน้าที่ความรับผิดชอบและทักษะของบุคคลในทีมงาน พร้อมทั้งให้ค่าตอบแทนและบำเหน็จรางวัลวัฒนธรรมองค์กรและการสนับสนุน ให้มีการพัฒนาต่างๆ อย่างเป็นระบบจึงจำเป็นสำหรับการสร้างทีมงานที่มีคุณภาพ

2.2.4 ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม

วรรณภา อาจหาญ (2557 : 33-38) การทำงานเป็นทีม นั้น จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ในองค์กรเป็นเบื้องต้น โดยนำทฤษฎีที่สำคัญมาประกอบการอธิบายและประยุกต์เข้ากับการทำงานเป็นทีมที่เกี่ยวข้อง อธิบายตามลำดับได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need Theory) ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความต้องการอยู่ 5 ประการ ดังนี้คือ

1.1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นลิขสิทธิ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาสุขภาพเด็ก มหิดลวิทยานุสรณ์ การนำเอกสารนี้ไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) ภายหลังจากที่ร่างกายได้รับการตอบสนองในสิ่งจำเป็นต่างๆ แล้วคนก็นึกถึงความต้องการด้าน ความมั่นคงปลอดภัย

1.3 ความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่มหรือสังคม ความต้องการอยากเป็นสมาชิกขององค์กร ความต้องการความรักจากเพื่อนร่วมงาน

1.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Self - esteem Needs) เช่น ความต้องการเคารพในตนเองและความอยากมีเกียรติในสังคม

1.5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self - actualisation Needs) เช่น ความต้องการ ที่จะใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ซึ่งความต้องการส่วนสุดท้ายนี้ จะเน้นที่การพัฒนาส่วนบุคคล

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg : Two - Factor Theory) ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจ ในการดำเนินการของทีมมี 2 ประเภท คือ

2.1 ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานที่ทำ

2.2 ปัจจัยอนามัยหรือบำรุงรักษา (Hygiene / Maintenance Factors) คือ ปัจจัยที่แตกต่าง จากปัจจัยจูงใจโดยสิ้นเชิง เพราะเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานที่ทำ เช่น ถ้าสมาชิก ทีมได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับการใช้สอยในชีวิตประจำวัน ก็เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ แต่ไม่จำเป็นที่ว่ามีสมาชิกบางคนได้รับเงินเดือนสูงแล้วจะพอใจในการทำงานที่ทำ ถ้าการทำงานในทีมมีสถานะเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจเป็นไปอย่างเหมาะสม เช่น ผู้นำทีมรับรู้ว่าการดำเนินงานสำเร็จยอมรับในตัวสมาชิกทีม และทุกคนในทีมมีความรับผิดชอบก็แสดงให้เห็นว่าสมาชิกได้รับการจูงใจในระดับสูง ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นำทีมไม่สนใจต่อปัจจัยจูงใจเหล่านี้ ก็แสดงให้เห็นว่าระดับการจูงใจในทีมต่ำ ถ้าผู้นำทีมดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยได้อย่างเหมาะสมสมาชิกทีมก็จะเกิดความพอใจและสามารถใช้ปัจจัยเหล่านี้เป็นสิ่งจูงใจเขาได้แต่ถ้าผู้นำทีมดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยอนามัยอย่างไม่เหมาะสม ก็จะทำให้สมาชิกเกิดความไม่พอใจและจะมีผลในทางลบกับทีมได้

3. ทฤษฎีจูงใจสู่ความสำเร็จของ McClelland (McClelland : Achievement Motivation Theory)การจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความต้องการที่สำคัญที่สุดแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความสำเร็จ (Achievement) การมีส่วนร่วม (Affiliation) และอำนาจ (Power) หรืออาจกล่าวให้ง่ายที่สุดก็คือ

3.1 ความต้องการสู่ความสำเร็จ (Achievement Needs) ในการดำเนินการ เช่น สมาชิกทีม ถูกจูงใจให้ดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพก็เท่ากับว่าเขาต้องการความสำเร็จในงาน คนงานที่มีความต้องการความสำเร็จในงานสูงต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ มีความรับผิดชอบ มักตั้งเป้าหมายที่ยากๆ สำหรับตนเอง ต้องการปฏิบัติยาได้ตอบหรือผลสำเร็จที่เจาะจง หรือโดยทันที มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติงาน

3.2 มุ่งความต้องการมีส่วนร่วม (Affiliation Needs) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการยอมรับมิตรภาพ สมาชิกทีมมีความต้องการประเภทนี้จะมีผลการดำเนินงานที่ดีที่สุดของทีม ซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ในสังคมและมิตรภาพขึ้นในทีม

3.3 ความต้องการอำนาจ (Power Needs) คือ ความต้องการที่จะทำการควบคุมผู้อื่น และมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ถ้าบุคคลใดมีความต้องการอำนาจสูงก็จะมีแนวโน้มที่จะกลายเป็นผู้นำทีม ซึ่งมีผลการดำเนินการดีกว่าบุคคลอื่นๆ ในทีม

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor (Mcgregor's Theory X and Theory Y) ทฤษฎี X เชื่อว่าคนส่วนมากโดยธรรมชาติแล้วไม่ชอบทำงานไม่มีความทะเยอทะยานมีความรับผิดชอบน้อย มีความคิดริเริ่มน้อยในการแก้ปัญหาขององค์กร การจูงใจเป็นการจูงใจ ทางร่างกายและความปลอดภัยเท่านั้น คนส่วนใหญ่ชอบให้ควบคุมอย่างใกล้ชิดและถูกบังคับ เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎี Y เชื่อว่า คนส่วนมากโดยธรรมชาติชอบทำงานตั้งใจทำงานสามารถควบคุม ตนเอง เพื่อให้เป้าหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ สามารถใช้ความคิดริเริ่มในการแก้ปัญหาขององค์กร การจูงใจเป็นเรื่องของความต้อการมีชื่อเสียงและความสำเร็จในชีวิต สามารถสั่งการได้ด้วยตนเอง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ถ้าหากได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง

5. ทฤษฎีความคาดหวัง คือ ทฤษฎีที่ให้ข้อคิดว่าการจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของความคาดหวัง ส่วนบุคคล และการจูงใจในแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับสองสิ่งคือ สมาชิกมีความต้องการมากน้อยแค่ไหน และคิดว่าจะสามารถทำสิ่งนั้นได้อย่างไร สถานะการของค่านิยมและผลที่แต่ละคนได้รับจะต้องตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของเขาได้ เช่น ความสำเร็จในงานการเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความยึดมั่นในความคิดของตนเอง รวมถึงการได้รับความก้าวหน้าและรายได้เพิ่มขึ้นด้วย ทฤษฎีความคาดหวังทำให้ทราบว่าผู้นำทีมควรทำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในทีมโดย พิจารณาถึงความสำเร็จที่สมาชิกแต่ละคนต้องการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการที่จำเป็นที่จะทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความแน่ใจว่าระดับการดำเนินการที่กำหนดขึ้นทำให้ทีมบรรลุเป้าหมายได้ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผลจากการดำเนินการกับวิธีการดำเนินการที่กำหนดขึ้นตรวจสอบสถานการณ์สำหรับความคาดหวังที่หลากหลาย ทำให้แน่ใจว่ามีการให้รางวัลอย่างพอเพียงทำให้แน่ใจว่าระบบให้ความยุติธรรมกับสมาชิกทุกคน

6. ทฤษฎีความยุติธรรม (Equity Theory) สมาชิกทีมมักจะพิจารณาถึงระบบการให้รางวัลว่าได้รับความยุติธรรมหรือไม่ ทฤษฎีความยุติธรรมนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าสมาชิกทีมโดยทั่วไปต้องการได้รับการปฏิบัติจากทีมงานอย่างยุติธรรมและมักจะเปรียบเทียบผลงานและรางวัลที่ได้รับกับสมาชิกทีมคนอื่นๆ เสมอ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนฐานของหลักการที่ซึ่งได้รับข้อมูลมาจากองค์กรโดยทั่วไปและนำมาปรับใช้กับการทำงานเป็นทีม ดังนี้

6.1 ถ้าสมาชิกทีมรู้ว่าพวกเขาได้รับรางวัลซึ่งไม่เหมาะสมจากทีม พวกเขาจะไม่พอใจ และก็จะทำงานอย่างไม่เต็มความสามารถและก็จะพยายามออกจากทีม

6.2 ถ้าสมาชิกทีมมีความเชื่อว่า พวกเขาได้รับรางวัลไม่เหมาะสมกับงานที่เขาได้ทำ พวกเขาจะรักษาระดับการทำงานของพวกเขา คือไม่มีความพยายามที่จะทำให้เกิดผลงานที่มี ระดับสูงขึ้น

6.3 ถ้าสมาชิกทีมรู้ว่ารางวัลที่พวกเขาได้รับมากกว่าที่เขาคาดคิด บนพื้นฐานของความยุติธรรม พวกเขาจะทำงานหนักขึ้น

เป็นที่แน่นอนว่าทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ สมาชิกในทีมอาจจะประเมินผลงานของเขาสูงเกินไป หรือเขาอาจประเมินรางวัลที่สมาชิกคนอื่นได้รับผิดพลาดไม่ว่าทฤษฎีนี้ จะเป็นที่ยอมรับหรือไม่ก็ตามก็ยังคงพบว่าทฤษฎีนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำทีมที่จะระวังถึงความเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เข้าใจของสมาชิกทีมที่จะว่าผู้นำทีมไม่ยุติธรรม เพราะว่าพวกเขาก็มีพฤติกรรมที่อยากได้ รางวัลเพิ่มขึ้นอยู่ตลอดเวลา

7. ทฤษฎีเสริม (Reinforcement Theory) ทฤษฎีนี้ให้ข้อเสนอเกี่ยวกับพฤติกรรมทำให้ความสนับสนุนต่อเงื่อนไขต่างๆ และอาจกล่าวได้ว่าสิ่งแวดล้อมเป็นต้นเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมต่อเงื่อนไขต่างๆ เหล่านั้น ทฤษฎีนี้ทำให้ความต้องการที่แท้จริงของสมาชิกลดลงนำเข้าสู่พฤติกรรม แบบต่างๆ โดยเน้นหนักที่ว่าอะไร จะเกิดขึ้นเมื่อเขาเริ่มดำเนินการบางสิ่งบางอย่าง ทฤษฎีนี้ถ้าหากทำให้เกิดขึ้นในทีมจะทำให้สมาชิกในทีมได้พัฒนาตัวเอง และนำไปให้เกิดความร่วมมือขึ้นในทีมด้วย

8. ทฤษฎีเป้าหมาย (Goal - Setting Theory) เป็นทฤษฎีที่เชื่อว่าพฤติกรรมต่างๆ สามารถ ทำความเข้าใจได้ในรูปแบบของการตั้งเป้าหมายโดยมุ่งประเด็น 3 เรื่อง คือ คุณลักษณะเฉพาะของเป้าหมาย (Goal Specificity) อุปสรรคของเป้าหมาย (Goal Difficulty) และการยอมรับในเป้าหมาย (Goal Acceptance) องค์ประกอบทั้งสามนี้มีอิทธิพลต่อการดำเนินการการแข่งขัน การมีส่วนร่วม และสิ่งย้อนกลับ สมาชิกจะปรับปรุงการดำเนินงานถ้าหากมีคุณลักษณะเฉพาะของเป้าหมาย มากกว่าวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ทำ

9. ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) เป็นแนวความคิดที่มีสมมุติฐานที่ว่าพฤติกรรมของสังคมสามารถเข้าใจได้จากความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ และบุคคลต่าง ๆ เพราะการแข่งขันกันในการเป็นเจ้าของทรัพยากรที่มีค่า มีจำนวนจำกัดและหายาก นักสังคมวิทยาหลายท่านที่ใช้ทฤษฎีความขัดแย้ง อธิบายการเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งในทฤษฎีนี้แนวความคิดของนักทฤษฎีความขัดแย้งที่สำคัญ 3 ท่าน ดังนี้

9.1 Karl Marx มีความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงของทุกๆ สังคมจะมีขั้นตอน ของการพัฒนาทางประวัติศาสตร์ 5 ขั้น โดยแต่ละขั้นจะมีวิธีการผลิต (Model of Production) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ของอำนาจของการผลิต (Forces of Production) ซึ่งได้แก่ การจัดการด้านแรงงาน ที่ดิน ทุน และเทคโนโลยีกับความสัมพันธ์ทางสังคมของการผลิต (Social Relation of Production) ซึ่งได้แก่ เจ้าของปัจจัยการผลิต และคนงานที่ทำหน้าที่ผลิต แต่ในระบบการผลิตแต่ละระบบจะมีความขัดแย้งระหว่างชนชั้น ผู้เป็นเจ้าของปัจจัยการผลิตกับผู้ใช้แรงงานในการผลิตทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจที่เป็นโครงสร้างส่วนล่างของสังคม (Substructure) และเมื่อโครงสร้างส่วนล่างมีการเปลี่ยนแปลงจะมีผลทำให้เกิดการผันแปรและเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างส่วนบนของสังคม (Superstructure) ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคม เช่น รัฐบาล ครอบครัว การศึกษา ศาสนา และรวมถึงค่านิยม ทศนคติ และบรรทัดฐานของสังคม ลำดับขั้นของการพัฒนาทางประวัติศาสตร์ของเมตริกซ์ มีดังนี้

9.1.1 ขั้นสังคมแบบคอมมิวนิสต์ดั้งเดิม (Primitive communism) “กรรมสิทธิ์” ในปัจจัยการผลิตเป็นของเผ่า (Tribal ownership) ต่อมาเผ่าต่างๆ ได้รวมตัวกันเป็นเมืองและรัฐทำให้กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเปลี่ยนไปเป็นของรัฐแทน

9.1.2 ขั้นสังคมแบบโบราณ (Ancient communal) กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิต เป็นของรัฐ (State ownership) สมาชิกในสังคมได้รับกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินส่วนตัวที่สามารถเคลื่อนย้ายได้ซึ่งได้แก่ เครื่องใช้ส่วนตัว และทาส ดังนั้นทาส (Slavery) จึงเป็นกำลังสำคัญในระบบ การผลิตทั้งหมด และต่อมาระบบการผลิตได้เกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าของทาสกับทาส

9.1.3 ขั้นสังคมแบบศักดินา (Feudalism) กรรมสิทธิ์ ในปัจจัยการผลิตเป็นของขุนนาง คือ ที่ดินโดยมีทาสเป็นแรงงานในการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

9.1.4 **ขั้นสังคมแบบทุนนิยม (Capitalism)** กรรมสิทธิ์ในปัจจัยการผลิตเป็นของนายทุน คือที่ดิน ทุน แรงงาน และเครื่องจักร โดยมีผู้ใช้แรงงานเป็นผู้ผลิตเสมือนทาส

9.1.5 **ขั้นสังคมแบบคอมมิวนิสต์ (Communism)** กรรมสิทธิ์ ในปัจจัยการผลิตเป็นของทุกคนทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ไม่มีใครเอาเปรียบซึ่งกันและกันตามแนวความคิดของเมตริกซ์ลำดับขั้นของการนำไปสู่การปฏิวัติของชนชั้นล่างของสังคม เกิดจากกระบวนการ ดังต่อไปนี้ มีความต้องการในการผลิต เกิดการแบ่งแยกแรงงาน มีการสะสมและพัฒนาทรัพย์สินส่วนบุคคล ความไม่เท่าเทียมทางสังคมมีมากขึ้น เกิดการต่อสู้ระหว่างชนชั้นในสังคมเกิดตัวแทน ทางการเมืองเพื่อทำการรักษาผลประโยชน์ของแต่ละชนชั้นเกิดการปฏิวัติการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตามแนวความคิดของเมตริกซ์ เป็นการต่อสู้ระหว่างชนชั้นในสังคม โดยใช้แนวความคิดวิภาษวิธี (Dialectical) ที่เริ่มจากการกระทำ (Thesis) ซึ่งเป็นสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงการกระทำ (Antithesis) และเกิดการกระทำแบบใหม่ (Synthesis) ตามมา

9.2 Lewis A. Closer เป็นนักทฤษฎีความขัดแย้งที่มองว่า ความขัดแย้งก่อให้เกิดทั้งด้านบวกและด้านลบและอธิบายว่า ความขัดแย้งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการขัดเกลาทางสังคมไม่มีกลุ่มทางสังคมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ที่มีความสมานสามัคคีอย่างสมบูรณ์เพราะความขัดแย้ง เป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ ทั้งในความเกลียด และความรักต่างก็มีความขัดแย้งทั้งสิ้นความขัดแย้ง สามารถแก้ปัญหาความแตกแยกและทำให้เกิดความสามัคคีภายในกลุ่มได้เพราะในกลุ่มมีทั้งความเป็นมิตรและความเป็นศัตรูอยู่ด้วยกัน โคเบอร์มีความเห็นว่าความขัดแย้งเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมสามารถทำให้สังคมเปลี่ยนชีวิตความเป็นอยู่จากด้านหนึ่งไปสู่อีกด้านหนึ่งได้เพราะหากสมาชิกในสังคมเกิดความไม่พึงพอใจต่อสังคมที่เขาอยู่เขาจะพยายามทำการเปลี่ยนแปลง สถานการณ์นั้นๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายของเขาได้ นอกจากนี้โคเบอร์ ยังเสนอว่าความขัดแย้งยังสามารถทำให้เกิดการแบ่งกลุ่ม ลดความเป็นปรปักษ์พัฒนาความซับซ้อนของโครงสร้างกลุ่ม ในด้านความขัดแย้งและร่วมมือและสร้างความแตกแยกกับกลุ่มต่างๆ เป็นต้น

9.3 Ralf Dahrendorf เป็นนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ที่ปฏิเสธแนวความคิดของเมตริกซ์ที่ว่า ชนชั้นในสังคมเกิดจากปัจจัยการผลิต และเสนอว่าความไม่เท่าเทียมกัน ในสังคมนั้นเกิดจากความไม่เท่าเทียมกันในเรื่องของสิทธิอำนาจ (Authority) กลุ่มที่เกิดขึ้นภายในสังคม สามารถแบ่งออกได้เป็นสองประเภทคือ กลุ่มที่มีสิทธิอำนาจกับกลุ่มที่ไม่มีสิทธิ อำนาจสังคมจึงเกิดกลุ่มแบบไม่สมบูรณ์ (Guisé - Groups) ของทั้งสองฝ่ายที่ต่างก็มีผลประโยชน์แอบแฝง (Latent Interest) อยู่เบื้องหลังดังนั้น แต่ละฝ่ายจึงต้องพยายามรักษาผลประโยชน์ของตนเอาไว้โดยมีผู้นำทำหน้าที่ในการเจรจาแบบปรองดองผลประโยชน์ซึ่งกันและในระดับของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นรุนแรงมากหรือรุนแรงน้อยนั้นขึ้นอยู่กับการจัดการและการประสานผลประโยชน์ของกลุ่มที่ครอบงำ และ บาร์พาร์ทเรนเดอร์เสนอความคิดว่า ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นผลมาจากความกดดันจากภายนอกโดยสังคมๆ และความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมสามารถควบคุมได้ด้วยการประนีประนอม ตามแนวความคิดของพาร์ทเรนเดอร์ความขัดแย้งสามารถทำให้โครงสร้างมีการเปลี่ยนแปลงได้ ประเภทของการเปลี่ยนแปลง ความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลง และขนาดของการเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลง เช่น อำนาจของกลุ่ม ความกดดันของกลุ่ม

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุป ได้ว่าทฤษฎีการทำงานเป็นทีมนั้นจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติพื้นฐานของมนุษย์ในองค์กรเป็นเบื้องต้น โดยนำทฤษฎีที่สำคัญมา

ประกอบการอธิบายและประยุกต์เข้ากับการทำงานเป็นทีม เป็นที่แน่นอนว่าทฤษฎีนั้นต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจของทีมงานด้วย

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ดังนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ที่เกี่ยวข้องพอสังเขป ดังนี้

เขาว์ เกษมกุล (2552 : 5) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทมาสโปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งมีดังต่อไปนี้ ด้านบุคคล ด้านการออกแบบงาน ด้านผู้นำทีมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความขัดแย้ง ด้านการประเมินผล

กรกนก บุญชูจรัส (2552 : 10) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร ดังนี้ กลยุทธ์ในการทำงาน โครงสร้างของทีม ผู้นำทีม การรวมทีม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน กระบวนการทำงานในทีมและลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร สมดุลของชีวิตกับการทำงาน การจัดการความรู้และการคิดเชิงบวก

ปัญญาพล แข็งแอ (2552: 3) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่น การจัดการความขัดแย้ง

คมกฤษ จันทร์โสภาส (2552 : 5) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในทหารบก ดังนี้ ด้านระบบงานลักษณะงาน ด้านต่างๆเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม โครงสร้างทีม ผู้นำทีม ด้านปัจจัยส่วนบุคคล การประเมินการปฏิบัติงาน ด้านการออกแบบงานและการมีส่วนร่วม

สัมมนา สีมุ่ย (2553 : 3) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโนนไทย ได้แก่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการสื่อสาร ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ ด้านการตัดสินใจร่วมกัน

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : 9) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ดังนี้ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านพฤติกรรมของคนในทีมและคุณลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยส่วนบุคคล ระยะเวลาในการทำงาน ด้านการออกแบบงาน การมีส่วนร่วม

สุเทพ เหลลาแก้ว (2556 : 8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ซึ่งมีดังต่อไปนี้ ขนาดของทีม โครงสร้างทีม ทักษะในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ

จากงานวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ได้ 5 ด้าน ได้แก่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ด้านลักษณะการทำงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อม
3. ด้านโครงสร้างทีม
4. ด้านผู้นำทีม
5. ด้านการมีส่วนร่วม

2.3.1 ด้านลักษณะการทำงานเป็นทีม

2.3.1.1 ความหมายของลักษณะการทำงานเป็นทีม

สุนันทา เลานันทน์ (2555 : 75) ได้กล่าวถึงลักษณะของสมาชิกทีมงานซึ่งจำเป็นต้องมีลักษณะส่งเสริมประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. คุณลักษณะของสมาชิกของทีมงาน
 - 1.1 สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม
 - 1.2 เป็นผู้ที่รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม
 - 1.3 เป็นผู้ที่ยอมรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก
 - 1.4 เคารพมติของกลุ่มและป้องกันมิให้เบี่ยงเบนมติของกลุ่มออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนเอง

1.5 เป็นผู้เสียสละอาสาช่วยทำงานทุกด้าน

1.6 กล้าแสดงความคิดเห็น

2. บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก

2.1 รับผิดชอบงานจากหัวหน้าทีม

2.2 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน

2.3 ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง

2.4 เป็นผู้ตามที่ดี

วันทณีย์ ณ พัทลุง (2551 : 2-3) ลักษณะของทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานคือกลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม ต่อไปนี้เป็นสิ่งที่ท่านและเพื่อนร่วมทีมจะต้องยึดถือเป็นกรอบเพื่อทำงานร่วมกัน

- มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

- จัดการด้วยตนเอง

- พึ่งพาตัวเอง

- ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะ

มีความเป็นหนึ่งเดียวกันสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องมีความเป็นหนึ่งเดียวกันทุกๆ คนจะถูกดึงเข้ามาในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุความสำเร็จในงานหรือบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยทั่วไปแล้วงานหรือเป้าหมายอาจบรรลุได้เมื่อทำงานร่วมกันแทนที่จะต่างคนต่างทำ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกที่ตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จด้วยจัดการด้วยตนเอง ทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมีแนวโน้มว่าจะสร้างโครงสร้างเฉพาะตนขึ้นมา เนื่องจากสมาชิกยอมรับบทบาทของตนในเวลาต่างๆ กันคล้อยตามความจำเป็น ความต้องการและความสามารถของตนบางคนอาจมีประสบการณ์ในงานเฉพาะอย่างจึงอาจเป็นคนจัดการให้คนอื่น ๆ ทำตามคนอื่น ๆ ก็จะทำหน้าที่ในกิจกรรมของตนไปในงานที่เขาคุ้นเคย

พฤติกรรมเหล่านี้จะถูกพัฒนาไปในแนวของโครงสร้างองค์กรและสมาชิกทุกคนจะต้องปฏิบัติตามไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พึ่งพาตัวเองสมาชิกของทีมที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะร่วมมือกับคนอื่น ๆ เพื่อทำงานชิ้นใดชิ้นหนึ่งหรือทำให้เป้าหมายสำเร็จอย่างไม่หลีกเลี่ยงร่วมกันทำงานตามกำลังความสามารถของตนเองให้คำปรึกษาแนะนำและชักจูงเมื่อจำเป็น ร่วมประสานงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกันทุกคนต่างเอื้ออาทรช่วยเหลือกันและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ถ้ามีบุคคลหนึ่งบุคคลใดทำงานเกินกำลังหรือประสบปัญหายุ่งยากอันใดพวกเขาจะร่วมมือกัน เช่นอาจปกปิดคนที่มาทำงานสายหรือเลิกงานก่อนเวลา ขนาดของกลุ่มที่พอเหมาะโดยทั่วไปแล้วทีมงานที่ประสบความสำเร็จในการทำงานมักจะมีขนาดพอเหมาะไม่ใหญ่โตเกินไป เพื่อให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มสามารถเข้ามามีส่วนร่วมสร้างสรรค์และจัดการด้วยตัวเองได้ แบ่งงานกันทำอย่างยุติธรรมแบ่งปันความคิดเห็นและความรู้สึกร่วมกันคิดแก้ปัญหาอย่างฉับไวและทันกาลสมาชิกสัก 5 คนต่อทีมเป็นขนาดที่กำลังพอดี ถ้ามากเกินไปกว่านั้นอาจเสียเวลาในการอภิปรายกลุ่ม ในขณะที่สมาชิกคนหนึ่งหรือสองคนกำลังทำงานคนอื่น ๆ อาจไม่เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก อาจมีการจัดกลุ่มที่มีสมาชิกน้อยกว่า 5 คนซึ่งจะมีบุคคลที่มีความสามารถไม่เพียงพอหรือมีความรู้ไม่เพียงพอ รวมทั้งความเชี่ยวชาญในงานก็อาจไม่เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จอย่างเรียบร้อยแต่ไม่ว่ากลุ่มจะมีสมาชิกมากน้อยเพียงใดก็ตาม ท่านอาจไม่อยู่ในสถานะที่จะคัดเลือกได้ จำนวนสมาชิกเลขคู่จะดูสมเหตุสมผลกว่าเพื่อหลีกเลี่ยงการเผชิญปัญหาเสียงครึ่งหนึ่งเห็นอย่างหนึ่งเสียงอีกครั้งหนึ่งเห็นอีกแบบหนึ่งในการตัดสินใจปัญหาใดๆ การรู้จักเพื่อนร่วมทีมอีกอย่างหนึ่งที่ควรจำก็คือท่านไม่ควรมีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมทีมทุกคนว่าจะมีประสิทธิภาพเป็นแบบเดียวกัน เพราะทุกคนจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันไปจึงควรพิจารณาให้ต่างทัศนคติกันไป อย่างไรก็ตามบางคนก็อาจมีบุคลิกที่คล้ายคลึงกันแบบที่เราจะกล่าวต่อไปแต่โปรดระมัดระวังอย่าไปคิดว่าคุณลักษณะที่สมบูรณ์ของแต่ละคนจะไม่เหมือนกันทีเดียวนักเพราะเขาหรือเธออาจมีเพียงบางอย่างที่ดีสอดคล้องกัน จึงจำเป็นต้องรู้จักคนแต่ละคนเป็นอย่างดีสมาชิกของทีมมักจะเป็นดังต่อไปนี้

ทิตนา แชมมณี (2545 : 10) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกันคือจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีโอกาสร่วมกันที่จะตัดสินใจในงานที่ทำในระดับใดระดับหนึ่ง
6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

สุเมธ แสงนิมมวล (2544 : 73) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีผู้นำทีมที่ดี
2. มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. มีการชี้แนะแนวทางปฏิบัติ
5. มีการสื่อสารแบบเปิด
6. มีการเสียสละของสมาชิกทีมงาน
7. มีการให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่ม
8. สร้างค่านิยมให้ทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจของกลุ่ม
9. มีการประสานงานที่ดี

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. (2542 : 118) กล่าวว่า ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจบทบาทของแต่ละคนในกลุ่ม
2. สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารอย่างทั่วถึงกัน
3. สมาชิกมีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคน
4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนช่วยเหลือกันและกันช่วยคิดสร้างสรรค์เพื่อให้งานของทีมบรรลุเป้าหมาย

5. ความขัดแย้งจะมีได้เฉพาะเรื่องงานไม่เอาเรื่องส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง

6. บรรยากาศการทำงานของทีมไม่ตึงเครียดสะดวกสบาย

7. คำนึงถึงประโยชน์ของทีมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

เรียบ ศรีทอง (2542 : 303) ได้แบ่งทีมการทำงานออกเป็น 2 ลักษณะ คือทีมแบบรูปนัย และทีมอรูปนัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ทีมรูปนัย (Formal Teams) มีลักษณะเป็นทางการมีแนวโน้มที่จะมีกฎเกณฑ์ของกลุ่มที่แน่นอน สัมพันธ์ภาพในบทบาทเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

2. ทีมแบบอรูปนัย (Informal Teams) เป็นทีมที่ไม่เป็นทางการจะไม่เป็นการควบคุมทางสังคมเป็นกลุ่มที่ไม่มีรูปแบบชัดเจนขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์สนมใกล้ชิดกันมากกว่า

วินิจ เกตุขำ (2542 : 70-71) ลักษณะหน้าที่ของการทำงานเป็น 5 ประเภท คือ ทีมงานระดับสูง ทีมจัดการ ทีมปฏิบัติงาน ทีมด้านเทคนิค และทีมสนับสนุน มีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

1. ทีมงานระดับสูง (Top Teams) เป็นทีมที่มีหน้าที่กำหนดวัตถุประสงค์และพัฒนาทางเลือกสมาชิกของทีมจะต้องมีความคิดกว้างไกลและลุ่มลึกเป็นผู้ที่มีความรู้ลึกความเข้าใจงานในทุกลักษณะขององค์การ

2. ทีมจัดการ (Management Teams) มีหน้าที่จัดทำรายละเอียดของวัตถุประสงค์ร่วม ประสานงานและควบคุมงานของคนอื่น สมาชิกจะต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำมีความสามารถที่จะประสานสัมพันธ์กับสมาชิกคนสำคัญในองค์การในการจัดทำแผนปฏิบัติและจัดงบประมาณ

3. ทีมปฏิบัติงาน (Operation Teams) มีหน้าที่ทำงานเฉพาะอย่างให้สำเร็จเป็นงานที่เป็นภารกิจขององค์การเท่ากับผู้เปลี่ยนตัวป้อนเป็นผลผลิต

4. ทีมด้านเทคนิค (Technical Teams) มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานให้องค์การทั้งมาตรฐานผลิตภัณฑ์มาตรฐานด้านวิธีการและมาตรฐานการบริการ ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาตามความเจริญก้าวหน้าตามองค์การ

5. ทีมสนับสนุน (Support Teams) เป็นทีมที่อยู่นอกสายงานตามปกติขององค์การเป็นผู้สนับสนุนโดยอ้อมซึ่งให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พรรณราย ทรัชยประภา (2540 : 8-13) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติต่างๆ ทางด้านจิตวิทยา ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (Trust) ในการมีชีวิตร่วมกันไม่ว่าจะเป็นในครอบครัวในการทำงานหรือในสังคม ความไว้วางใจซึ่งกันและกันคือความเชื่อถือหรือความเชื่อมั่นของคนแต่ละคนที่มีต่อตนเอง และต่อผู้อื่นซึ่งพัฒนามาจากประสบการณ์จากครอบครัวที่มีความรักไม่มีใครเชื่อถือความรู้สึกและถูกพัฒนาเป็นความระแวง เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นก็ขาดความไว้วางใจผู้อื่นความหวาดระแวงย่อมเป็นอุปสรรคขัดขวางการทุ่มเทตนเองให้แก่การทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ควรขจัดความระแวงออกไปแล้วพัฒนาความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้เป็นหัวหน้าทีมมีความเชื่อว่าสมาชิกในทีมมีความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ ให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความอดทน (Endurance) ในการทำงานร่วมกันความอดทนจะช่วยประคับประคองทีมงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้การที่มีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นตามมาหรือต่ออุปสรรคหรือความยากลำบากต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทำงานและใช้ความอดทนช่วยกันแก้ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ให้ลุล่วงได้

3. ความมีเหตุผลและความถูกต้อง (Accountable and Accuracy) ในการทำงานร่วมกันถ้าปราศจากหลักการและเหตุผล และความถูกต้องแล้วย่อมสร้างความระส่ำระสาย ความวุ่นวาย ความหวาดระแวง การแก่งแย่งแข่งขัน เล่นพรรคเล่นพวก ซึ่งเป็นพฤติกรรมทำลายความมั่นคงของทีม ดังนั้นสมาชิกทุกคนในทีมจึงต้องจำเป็นต้องตระหนักถึงหลักการของเหตุผลความถูกต้องที่เที่ยงตรง รวมทั้งความจริงที่จริงใจที่มีต่อการทำงาน

4. การบริหารการจัดการ (Management) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตั้งแต่การบริหารนโยบายที่ชัดเจนเป็นจริงและปฏิบัติได้ นอกจากการบริหารนโยบายและบริหารคนแล้ว ยังต้องบริหารเงินหรือค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมต่อการสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณภาพ หรือสนับสนุนการทำงานของทีมงานรวมถึงการบริหารกระบวนการทำงาน หรือจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

5. ความเต็มใจ (Willingness) ในการทำงานเป็นทีมถ้าสมาชิกถูกบังคับให้เข้าทำงานทีมทีมจะไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ความเต็มใจของสมาชิกในทีมที่จะเข้ามาร่วมงานจึง เป็นคุณสมบัติที่จะผูกพันทีมงานเอาไว้ได้

6. การแนะนำ (Orientation) ความยุ่งยากในการทำงานเป็นทีมเนื่องจากความเข้าใจไม่ตรงกันในวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ดังนั้นเพื่อขจัดปัญหาและอุปสรรคของการทำงานจึงต้องมีคำแนะนำให้ความรู้ความเข้าใจในเบื้องต้น หรือปฐมนิเทศที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานในทีมได้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม

7. การยอมรับนับถือ (Respect) ความน่าเชื่อถือ (Reliability) สมาชิกแต่ละคนในทีมย่อมมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ การยอมรับนับถือและเคารพสิทธิ์ซึ่งกันและกันจะช่วยส่งเสริมความรู้สึกยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกันย่อมสร้างความผูกพันในทีมไว้ได้

8. ความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Keen) การเลือกสมาชิกมาปฏิบัติงานในทีมต้องเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. เซาว์ปัญญา (Intelligence) สรรถภาพทางสมองหรือปัญญาเป็นคุณสมบัติสำคัญของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผู้ปฏิบัติงานที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาความสามารถในการทำงานของสมาชิก

10. ความเมตตาการุณา (Nurturance) หลักธรรมะที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน หรือการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คือ พรหมวิหารธรรม ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา

11. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Generosity) ความอ่อนน้อมถ่อมตนสุภาพเรียบร้อย การทำงานร่วมกันก็ควรทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ไม่อวดอ้างสรรพคุณของตนเองเพราะผู้ร่วมงานจะรู้สึกโง่ที่ต้องทำงานกับคนประเภทนี้

ลัคนา กระจ่ายทอง (2544 : 22) กล่าวว่า ลักษณะของทีมที่ดีจะต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนโดยสมาชิกรับรู้และเข้าใจตรงกัน สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขและการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนเข้าใจตรงกันมีการใช้การสื่อสารแบบเปิดเพื่อให้สมาชิกทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆทั่วถึง สมาชิกมีความไว้วางใจเชื่อใจและไว้วางใจกันและมีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

สงวน ช่างฉัตร (2541 : 274) ได้อธิบายลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยสมาชิกทีมงานที่มีลักษณะดังนี้ คือ

1. ความเข้าใจและยอมรับภารกิจของกลุ่ม
2. การแสดงความคิดเห็นและใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการทำงานของทีมงาน

3. การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

4. เคารพในบทบาทหน้าที่ของสมาชิกแต่ละคน

5. การให้ความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดีระหว่างสมาชิก

6. การแสดงความขัดแย้งในการทำงานเชิงสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

7. ความสามารถติดต่อสื่อสารถึงกันและกันอย่างสะดวกและมีความคล่องตัว

8. ความสามารถประสานงานกับทีมงานอื่นได้

Parker (1990 : 170) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกต่างยอมรับ

2. มีความไม่เป็นทางการ มีลักษณะสะดวกสบายและผ่อนคลาย

3. สมาชิกมีส่วนร่วมซึ่งสมาชิกจะถูกกระตุ้นให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปรายให้มากขึ้น

4. การเกิดความไม่ลงรอยกันเป็นการนำไปสู่การพัฒนาทีม ให้การสนับสนุนความไม่ลงรอยกันไม่เห็นพ้องต้องกันจะไม่หลีกเลี่ยงหรือมีความรู้สึกขัดแย้ง

5. ยึดมติความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจจะอยู่บนความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมดหลีกเลี่ยงการลงคะแนนเสียง

6. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผยมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น

7. มีการมอบหมายงาน ทบาทมีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

8. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

9. ความสัมพันธ์กับภายนอกทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากรความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. มีความหลากหลายทีมต้องมีมุมมองที่กว้างมีความหลากหลายทั้งกระบวนการทำงาน และทักษะในการทำงาน

11. มีการประเมินตนเองทีมต้องยุติการตรวจสอบว่าสิ่งที่ดีเป็นอย่างไรแต่ควรให้มีการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

Woodcock Mike (1989 : 13) ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีความสมดุลในบทบาท หมายถึงการผสมผสานกันในความแตกต่างของ ความสามารถของแต่ละบุคคลโดยใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกันสมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยมีการเผชิญหน้ากันอย่างเปิดเผย และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันพูดกันอย่างตรงไปตรงมาเข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วยเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4. มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกันของซึ่งสมาชิกได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกันสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพร้อมที่จะร่วมมือในการแก้ปัญหา

5. มีความร่วมมือและมีการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีการใช้ประโยชน์และประสาน ทรัพยากรซึ่งกันและกัน การวางแผนในการดำเนินงานต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ความขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าทำลาย

6. มีวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจนการทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7. มีผู้นำทีมที่เหมาะสมผู้นำภายในทีมควรกระจายไปทั่วทั้งทีมได้ตามสถานการณ์ และจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. มีการทบทวนบทบาทการทำงานของทีมนำเสนอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9. มีการพัฒนาบุคลากรมีแผนการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมให้โอกาสให้สมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. มีสัมพันธ์ภายในระหว่างทีมดีการทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธ์ภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสมสื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

McGregor @ cited in Parker (1990 : 19 - 21) ได้เสนอคุณลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกต้องรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกันพร้อมที่จะเผชิญกับความเห็นที่ต่างกัน ใช้หลักความเห็นพ้องต้องกันและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติเปิดเผยตรงไปตรงมาสมาชิกมีอิสระที่จะแสดงเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยามให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความรู้สึกและความคิดเห็นที่มีต่อปัญหารวมทั้งการปฏิบัติงานของทีมและการตรวจสอบการทำงานของทีมเป็นระยะๆ

Carr (1992 : 29-42) กล่าวว่าทีมงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องนิยลัษณะ 8 ประการ จะขาดลักษณะใดลักษณะหนึ่งไม่ได้หากขาดไปเพียงหนึ่งลักษณะก็อาจทำให้ทีมเกิดปัญหาหรือสร้างความยุ่งยากให้กับทีม หากขาดลักษณะ 2-3 ประการก็อาจก่อให้เกิดความล้มเหลวแม้ว่าสมาชิกจะมีทักษะหรือได้รับการจูงใจก็ตามลักษณะสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จของทีมงานดังกล่าว พอสรุปเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. มีส่วนรับผิดชอบค่านิยมที่สนับสนุนทีมงาน
2. มีเป้าประสงค์ (Goals) ที่มีคุณค่าและมีความชัดเจน
3. สมาชิกแต่ละคนในทีมงานต้องการรวมทักษะของสมาชิกอื่นๆ เพื่อทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

4. มีการผูกมัดตนเองกับเป้าประสงค์ของทีมงานอย่างแท้จริง
5. มีวัตถุประสงค์เฉพาะสามารถวัดและประเมินได้
6. มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับไปยังทีมโดยตรงอย่างทันท่วงที ข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ และสามารถใช้งานได้เพียงพอและทันความต้องการของทีม
7. มีการให้รางวัลกับทีมงานไม่ใช่ให้รางวัลกับสมาชิกแต่ละคน
8. มีการรวมพลังของบุคคลและความสามารถของทีมให้เป็นหนึ่งเดียว โดยไม่มีการแบ่งแยก

Woodcock (1989 : 75 : 116) ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วย

1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) หมายถึง ในทีมจะต้องมีการทำงานที่ผสมผสาน ทักษะ ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objective and Agree goals) หมายถึง ทีมการทำงานจะต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสมาชิกในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3. การเปิดเผยและเผชิญหน้า (Openness and confrontation) หมายถึง บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกความคิดเห็นของตนเองต่อการทำงานได้มีการสื่อสารกันโดยตรงหันมาร่วมกันแก้ปัญหา

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) หมายถึง สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกันมีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดกันอย่างตรงไปตรงมาในปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานพร้อมร่วมมือกันในการแก้ปัญหา

5. ความร่วมมือและการขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) หมายถึง สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือในการทำงานพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กันและกัน มีการใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ปัญหา

6. วิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) หมายถึง การทำงานของทีมที่มีการประชุมปรึกษาและหาแนวทางร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทุกคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หมายถึง การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถจะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

8. ทบทวนการทำงานอยู่เสมอ (Regular review) หมายถึง การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมน้อยกว่าสามเดือนว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9. การพัฒนาบุคคล (Individual development) หมายถึง การพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีมให้มีโอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10. สัมพันธภาพระหว่างทีมดี (Sound inter - group relation) หมายถึง ทีมทำงานมีสัมพันธภาพที่ดีมีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจนเหมาะสม สื่อสารกันทางตรงเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน

Chirst Argyris (1964 : 139-140) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึกต่างๆ
2. สมาชิกมีความไว้วางใจต่อกัน
3. มีวิธีการใหม่ๆ ให้แตกต่างจากเดิม
4. สนับสนุนให้ผู้อื่นมีความจริงใจในการแสดงความคิดเห็น
5. สนับสนุนให้สมาชิกทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ
6. สมาชิกมีความเป็นเอกัตบุคคล
7. สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็น
8. สมาชิกมีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน
9. สมาชิกมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ

จากความหมายของลักษณะการทำงานเป็นทีมดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีม หมายถึง สมาชิกของทีมงานมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีลักษณะโดดเด่นและสมาชิกทุกคนมีความรู้สึกว่าตัวเองต้องมีส่วนร่วมในความสำเร็จนั้นด้วย มีความไว้วางใจกัน มีความอดทนจะช่วยให้การทำงานไปสู่เป้าหมายที่ต้องการนั้นได้ รวมไปถึงการบริหารจัดการ เพราะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการที่ดีด้วย และการยอมรับนับถือและให้เกียรติกัน

2.3.1.2 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

วรารณ ตระกูลสุขศรี (2551: 9) อธิบายองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันโดยสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมายคือ การรับรู้เป้าหมายวัตถุประสงค์ของทีมนั้นเรื่องเดียวกัน ทุกคนจะได้ช่วยกันทำงานจนประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

2. การยอมรับนับถือกันด้วยความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน หากนำความต่างต่างนั้นมีใช้ยอมได้งานที่มีคุณภาพ

3. ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงานทุกคนมีความสำคัญต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรง

ร่วมใจของสมาชิกทุกคน ในการระดมความคิดและแสดงความคิดเห็นอันจะเกิดประโยชน์ต่อการวางแผน และการปฏิบัติงานตามแผน

4. การแบ่งงานกันทำตามความรู้ความสามารถ เพื่อจะมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

5. ความรับผิดชอบเพราะหมายถึงความสำเร็จของทีมงานสมาชิกในทีมงาน จะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนทั้งที่มีต่อส่วนรวมและส่วนตน

6. ความเข้าใจซึ่งกันและกันความผูกพันต่อกัน เรียนรู้ความแตกต่างกันและกันช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549 : 35) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ 6 ด้าน คือ

1. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. การมีส่วนร่วม
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน
5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. การยอมรับนับถือ

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2549 : 90-92) สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมี 10 ข้อ ดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าคุณต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างจริงจัง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ลดการควบคุมและการทำโทษ

2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจพฤติกรรมของตนและเพื่อนร่วมทีมโดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน

3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะตนและบทบาทตามตำแหน่ง

4. ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือมาตรฐานต่างๆที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้นๆ

5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีม

6. มีวิธีการจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการอ่อนน้อมประนีประนอมพูดด้วยเหตุผลหรือการลงมติ

7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและอากัปกิริยาทางความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผยวางใจซึ่งกันและกันและข้อขัดแย้ง ตลอดจนให้คำปรึกษาพร้อมที่จะแสดงน้ำใจและให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาสจะอำนวย

8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมรู้สึกเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกเดียวกัน

9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่ม ต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจ วิเคราะห์ ปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาเลือกหาทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษาหารือกับสมาชิกในกลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจและความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ นับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

ฉันทนา จันทรบรรจง (2542 : 179) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานเป็นทีมที่เกื้อหนุนการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลประกอบด้วย

1. จุดมุ่งหมายและความมุ่งมั่นที่จะบรรลุผลสำเร็จร่วมกันทุกคนต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของทีมเป็นอย่างดี และเป้าหมายนั้นต้องมีความแน่นอนในระยะเวลาหนึ่ง การกำหนดจุดมุ่งหมายของทีมควรให้สมาชิกมีส่วนร่วมหรือถ้าไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมโดยตรงเนื่องจากมีสมาชิกมากเกินไปก็ควรต้องให้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใดๆเกิดขึ้นก็ควรจะให้สมาชิกทุกคนได้รับรู้โดยเร็ว นอกจากนี้จะต้องพยายามทำให้จุดมุ่งหมายส่วนตัวของสมาชิกแต่ละคนสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายเพื่อภาระหน้าที่ของทีมงาน เพราะถ้าจุดมุ่งหมายส่วนตัวสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของกลุ่มจะเกิดความขัดแย้งกันและก่อให้เกิดและก่อให้เกิดอุปสรรคซ่อนเร้น (Hidden Agenda) เช่น การมุ่งเอาชนะกันเองภายในทีมและอื่นๆที่ทำให้การดำเนินงานของทีมเป็นไปด้วยความยุ่งยาก

2. ผู้นำที่มีคุณลักษณะเหมาะสมคุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้นำทีมได้แก่ เป็นที่ยอมรับนับถือสมาชิกกลุ่มด้วยความจริงใจเป็นคนเปิดเผยจริงใจซื่อสัตย์เป็นกันเอง ไม่มีอิทธิพลครอบงำกลุ่มไม่เป็นเผด็จการทุกรูปแบบมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูง สามารถนำการประชุมได้อย่างดีไม่ผูกขาดการเป็นหัวหน้าหรือผู้นำพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกลุ่มเสมอ และสามารถเสนอผลงานให้กลุ่มและสาธารณชนเข้าใจได้

3. สมาชิกที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ได้แก่ สมาชิกเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ทั้งตนเองและของกลุ่ม เป็นผู้ยอมรับฟังและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิกและของกลุ่ม เป็นผู้รู้จักแสดงความคิดเห็น กล้าพูด กล้าเสนอแนะในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มเคารพในมติของกลุ่ม และไม่เบียดเบียนมติของกลุ่มออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนมีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อช่วยงานของกลุ่มในทุกรูปแบบ

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538 : 145) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานร่วมกันของทีมงานเพื่อให้ได้ผลผลิตสูงนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่จะช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมกล่าวไว้ 6 ข้อ ได้แก่ ผู้นำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ความยุติธรรมความเป็นคนมีหลักการมีเหตุผลและความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำจะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ดี

Robbins (2006 : 57-58) ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมว่าประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การออกแบบงาน (Work Design) หมายถึง การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการออกแบบงานว่าเป็นอย่างไรและมีขั้นตอนอะไรบ้างที่จะต้องปฏิบัติ

2. กระบวนการทำงานเป็นทีม (Team Work Process) หมายถึง การกระทำที่มีการยอมรับและนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ

3. บริบทแวดล้อมของการทำงานเป็นทีม (Team Work Context) หมายถึง การกระทำและร่วมมือกันภายใต้เงื่อนไขแบบอย่างเดียวกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม (Team Work Composition) หมายถึง การกระทำที่มีการกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดผล

จากความหมายขององค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม คือ สมาชิกทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันและทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของผู้อื่นที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างจริงจัง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและลดความขัดแย้งเพื่อความร่วมมือสร้างสรรค์ ลดการควบคุม และการถูกลงโทษจากทีมงานรวมไปถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พร้อมทั้งควรมีวิธีการทำงานให้ทีมงานทำงานแล้วประสบผลสำเร็จในการทำงานและมาเกื้อหนุนการทำงาน เพื่อให้ทีมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

2.3.2 ด้านสภาพแวดล้อม

2.3.2.1 ความหมายของสภาพแวดล้อม

เสาวภา จตุทอง (2556 : 29) ได้สรุปความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัว บุคคลที่สามารถส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้นๆโดยอาจเป็นสิ่งที่ส่งเสริมเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานก็ได้ ทั้งนี้เมื่อทราบถึงความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วก็ต้องทราบถึงองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556 : 10) ได้สรุปความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของปัจเจกบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะที่ทำงานทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงานทั้งด้านร่างกายจิตใจและสังคม เป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบได้

สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553 : 33) สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่างๆภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีเหตุผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดีก็ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานสูงสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศในการทำงาน โครงสร้างของ หน่วยงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เป้าหมายของหน่วยงาน ความผูกพันต่อหน่วยงาน วิธีการทำงาน การตัดสินใจ การให้รางวัล การอบรมพัฒนาบุคลากร สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ชญาภา วรวิวรรณ (2552 : 21) สรุปไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ตั้งขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่างๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่างๆ รวมถึง ลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน

Schultz (1998 : 120) เสนอว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวในสถานที่ทำงานซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันและมีส่วนสำคัญในการออกแบบสถานที่ทำงานเพื่อให้มีความเหมาะสมกับผู้ทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Mondy (1989 : 125) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบต่างๆภายในหน่วยงานที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ :ซึ่งประกอบไปด้วยบรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวก วิธีการส่งเสริมการทำงาน และลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติ โดยตอบสนองต่อความต้องการดังกล่าวตั้งนั้นแนวทางการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อม ภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพรวมทั้งอุทิศแรงกายแรงใจให้องค์การประสบความสำเร็จ

2.3.2.2 ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นักวิชาการหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้แบ่งประเภทหรือลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ดังนี้

ถวิล ตะโกคู่ (2547 : 23-24) ได้สรุปถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 4 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการใช้อำนาจมีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัด เกี่ยวกับการใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะพฤติกรรมของบุคลากรที่เน้นถึงผลประโยชน์ส่วนตัวและการแข่งขันร่วมกับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นการทำงานตามบทบาท โดยเน้นกฎระเบียบ และความสมเหตุสมผล การแข่งขันและความขัดแย้ง จะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีการดำเนินการขององค์กร

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ กฎ ระเบียบ อาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นความสำคัญของบุคลากร องค์กรแบบนี้เป็นองค์กรที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ที่คำนึงถึงความพึงพอใจในการทำงานและความคาดหวังของบุคลากร

Schultz, (1998 : 291-292) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแสงสว่าง อุณหภูมิ องค์กรประกอบ ทั่วไปในสถานที่ทำงาน

2. โครงสร้างอาคาร ได้แก่ ห้องน้ำ โรงอาหาร และสถานที่พักผ่อน

3. โครงสร้างของงานระยะเวลาการทำงานการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

4. การออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

5. ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน ปราศจากสารเคมีอันตรายตลอดจนปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร

Moos (1986 : 102-104) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็น 10 ด้าน ได้แก่

1. ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (job involvement) เป็นลักษณะความต้องการที่จะมีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะการได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ซึ่งจะทำให้รู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเป็นการผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลเขาด้วยกันเป็นการลดความขัดแย้ง และมีผลทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. การได้รับการสนับสนุน (support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของคุณ

3. การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (spontaneity) ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นที่หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะกระทำไม่ได้ไม่เต็มที่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมาแก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาความอิสระและความมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

4. ความเป็นอิสระในการทำงาน (autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองมีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงานความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานอาจมีความรู้สึกว่าจะไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5. การได้รับการแนะนำในเรื่องของการทำงาน (practical orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องของการทำงานเป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำ และการอบรมพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิคและเป็นเรื่องงานเฉพาะอย่างมากขึ้นในทางตรงข้ามถ้ามีสิ่งใหม่ๆทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิตมีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่การเปลี่ยนแปลงขององค์กรอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องจากการขาดแนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการทำงาน

6. ได้รับความแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (personal problem orientation) คือ เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้น และไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงานได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษาต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงานแล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานที่ได้รับการให้คำปรึกษาทำให้สามารถลดความเครียดทางอารมณ์ได้ รู้สึกสบายขึ้นเมื่อได้ระบายให้ผู้อื่นฟังความกดดันที่เกิดขึ้นจะลดลง

7. การแสดงโกรธและความก้าวร้าว (anger and aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นสามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงโกรธและความก้าวร้าวต่อผู้อื่นได้อย่างเปิดเผย

8. การสั่งการและระเบียบในองค์กร (order and organization) คือ กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กรการสร้างความสำเร็จให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9. ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (program clarity) ลักษณะงานที่มีความชัดเจนมีขอบเขตความรับผิดชอบและมีความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ

10. การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (staff control) คือ รูปแบบของการบังคับบัญชาการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

Savichi and Cooley (1982 : 415-419) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้เป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความมีอิสระ หมายถึง มีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติการด้วยตนเองถ้าได้ทำงานอิสระมากเท่าใดก็จะทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับมาให้คิดเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 การมุ่งงาน หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดีมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินงานตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพหากสภาพแวดล้อมในการทำงานเน้นปริมาณและคุณภาพมากขึ้นไปก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศให้บุคลากรได้ทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารหรือหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และมีการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนมีการวางมาตรฐานและแบบแผนการปฏิบัติงานมีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจนเพื่อเป็นการลดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทได้

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานมีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ โดยเน้นวิธีการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคคลน้อยแต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้นๆ ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นได้

3. ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่นๆ

2.3.2.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีนักวิชาการได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ ดังนี้

Steer (1979 : 365-366) กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. โครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกใช้เพื่อให้งานประสบความสำเร็จซึ่งวิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดโดยองค์กร

2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (reward punishment relationship) หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน

3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (decision centralization) หมายถึง การตัดสินใจสำคัญๆ จะถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

4. การเน้นถึงความสำเร็จ (achievement emphasis) หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

5. การเน้นฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development emphasis) หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์กร โดยการฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร

6. ความมั่นคงและความเสี่ยง (security versus risk) หมายถึง ระดับความกดดัน ต่างๆ (pressures) ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (openness versus defensiveness) หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังความผิดพลาดของตนเองโดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

8. สถานภาพและขวัญ (status and morale) หมายถึง ความรู้สึกทั่วไปของบุคคลที่มีต่อองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การทำงาน

9. การยอมรับผลงานและการป้อนกลับ (recognition and feedback) หมายถึง ระดับที่สมาชิกในองค์กรแห่งนี้ว่าเป็นสถานที่เหมาะสมแก่การทำงาน

10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (general organization competence and flexibility) หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าจะเป้าหมายอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะทำอย่างไร

Moos (1986 : 99-101) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 มิติ มีรายละเอียดดังนี้

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องานความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาและกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกันและกัน มิตินี้ประกอบด้วยมาตรย่อยที่ใช้วัดลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วมใน การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา

1.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความเกี่ยวข้องในงาน (involvement) เป็นลักษณะที่พนักงานมีความรู้สึกเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและงานที่ได้รับมอบหมายการอุทิศตนให้กับงาน การมีส่วนร่วม มีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการ ยอมรับ ด้านความคิดเห็นทำให้ตนเองรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและมีความเคารพใน ตนเองมากขึ้น การที่เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของคนแต่ละคนความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้น การทำงานก็จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (peer cohesion) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงาน รู้สึกเป็นมิตร และมีมิตรกับเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนและช่วยเหลือกัน ถ้าเพื่อนร่วมงานมีความสามารถเป็นมิตรสามารถแนะนำและพร้อมจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่นจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพการทำงานมากขึ้นทำงานอย่างมีความสุข ผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

1.3 ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (supervisor support) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาและมีระบบให้ลูกจ้างช่วยเหลือกันการที่นายจ้างหรือผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานของลูกจ้าง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นแสดงออกและเมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานได้ดีก็ชมเชยให้รางวัลหรือให้โอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานผลการทำงานดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (personal development dimension) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคลและการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงานจะวัดใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน

2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเองได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเองลูกจ้างสามารถทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีอิสระในการคิดตัดสินใจในการทำงานจะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

2.2 ด้านการมุ่งเน้นงาน (task orientation) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งให้ความสำคัญกับการวางแผนการทำงานที่ดีปรับปรุงทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและการทำงานให้สำเร็จในการทำงานถ้ามีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดีชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ ผู้ปฏิบัติเข้าใจในแผนและผลงานที่ได้ก็จะสำเร็จตามความมุ่งหมาย

2.3 ด้านความกดดันในงาน (work pressure) เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่มีแรงกดดัน การทำงานที่รีบด่วนและต้องแข่งกับเวลา ความกดดันในงานนั้นอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เสียง แสง อาจเกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือภาระเบียดข้อบังคับที่เคร่งครัดในการทำงานที่มีความกดดันมากผลของงานก็อาจไม่ดีเท่าที่ควร

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (system maintenance dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบนโยบายต่างๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงานการได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีการทำงานแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนในงาน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

3.1 ด้านความชัดเจน (clarity) เป็นลักษณะบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างรู้สึกคาดหวังในการทำงานอย่างไร มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจน ภาระเบียดนโยบายต่างๆได้รับการแจ้งให้ทราบอย่างชัดเจนในการทำงาน ถ้าได้มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนปัญหาความขัดแย้งในเรื่องของบทบาทจะไม่เกิดขึ้น เพราะทุกคนรู้หน้าที่ของตนเอง

3.2 ด้านการควบคุม (control) หมายถึง ลักษณะการดูแลจัดการให้พนักงานหรือ ลูกจ้างทำงานภายใต้ภาระเบียดข้อบังคับของหน่วยงาน โดยทั่วไปในการทำงานจะมีกฎข้อบังคับไว้เพื่อความเรียบร้อยในการทำงาน แต่ควบคุมควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถยืดหยุ่นได้ เพราะถ้าหากลูกจ้างรู้สึกวุ่นวายหรือข้อบังคับเข้มงวดเกินไป บรรยากาศในการทำงานเคร่งครัดทำให้เกิดความเครียดผลการปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมใหม่มาใช้หรือการได้เปลี่ยนแปลงงาน (innovation) หมายถึง การเน้นการเปลี่ยนสภาพบรรยากาศในการทำงานรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆในการทำงาน ถ้าได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม รูปแบบและวิธีในการทำงานใหม่ๆไม่ซ้ำซากจำเจพนักงานจะรู้สึกถึงบรรยากาศในการทำงานที่แปลกใหม่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3.4 ด้านความสะดวกสบายในการทำงาน (physical comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำให้เกิดความรู้สึกสบายในการทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่สนับสนุนให้พนักงานรู้สึกพอใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในการทำงานถ้าสถานที่ทำงานมีการระบายอากาศดี สี แสง และ การตกแต่งภายในที่ดีพนักงานก็จะรู้สึกสดชื่นและอยากทำงานมากขึ้น

Gilmer (1973 : 380-384) ได้สรุปองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 10 ประการดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก
 2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นการมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพอใจในงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง
 3. สถานที่ทำงานและการจัดได้แก่ความพอใจต่อสถานที่ทำงานชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
 4. ค่าจ้างคนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญสำหรับเขายิ่งกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงานจะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
 5. ลักษณะของงานที่ทำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะเกิดความพอใจ
 6. การนิเทศงานมีความสำคัญจะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ย้ายงานและลาออกจากงาน
 7. ลักษณะทางสังคมถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขจะเกิดความพอใจในงานนั้น
 8. การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง กระบวนการวิธีการทำงานและบุคคลในระดับต่างๆที่ร่วมกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินัยสั่งการ การควบคุมการบังคับบัญชา การประสานงาน และการประเมินผลงานทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม
 9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานซึ่งมีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย
 10. ประโยชน์เกี่ยวคู่ต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการด้านการรักษาพยาบาล อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น
- จากความหมายสภาพแวดล้อม จึงสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง การแสดงความเป็นมิตร เป็นกันเองอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มุ่งมั่นและสู้เคียงบ่าเคียงไหล่ โดยการวางตัวเป็นเพื่อนร่วมงานสร้างมิตรภาพอันดี รวมไปถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะเป็นกันเอง มีการผ่อนคลายปราศจากความตึงเครียด เป็นนักพัฒนาที่มีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ความสามารถในการแนะนำเทคนิคในการทำงาน สามารถอภิปรายสิ่งที่ตนเองรู้ให้ทุกคนมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง

2.3.3 ด้านโครงสร้างทีม

เนื่องจากโครงสร้างทีมมีความสำคัญอย่างมากในการกำหนดผลสำเร็จของงาน เนื่องจากผลงานที่ได้รับนั้นจะขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของสมาชิก สมาชิกในทีมงานแต่ละคนจะมีความรู้สึกร่วมกันแตกต่างกัน ทำให้ผู้นำทีมต้องใช้ความยืดหยุ่นในการบริหารทีมงานเพื่อให้ทุกคนอย่างร่วมกันอย่างสงบสุข

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 62-64) กล่าวว่า ผู้เป็นหัวหน้าทีมงานจะต้องกำหนดโครงสร้างของทีมงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยสมาชิกในทีมงานจะต้องมีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ และตามความต้องการของงานเพื่อให้สมาชิกของทีมงานได้รับงานที่เหมาะสม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อขุดลอกเนื้อหาไปใช้โดยไม่ได้รับอนุญาตถือว่าผิดกฎหมาย ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับตนเอง และในปริมาณที่เท่าหรือใกล้เคียงกัน ทั้งนี้สมาชิกในทีมงานจะต้องรู้รายละเอียดว่า โครงสร้างของทีมประกอบด้วยอะไรบ้างและใครทำหน้าที่อะไร ดังนั้นการจัดโครงสร้างของทีมงานจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้เป็นหัวหน้าทีมงานจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ

การพัฒนาชุมชน (2550 : 9) ได้ให้ความหมายของคำว่าโครงสร้างของทีมไว้ว่า คือ การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่าหนึ่งคนโดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันและทุกคนยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สุนันทา เลานันทน์ (2551 : 76-77) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโครงสร้างทีมงานไว้ว่า บุคคลที่มารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มก่อให้เกิดแบบแผนของความสำคัญในกลุ่ม ส่วนประกอบสำคัญของโครงสร้างกลุ่มได้แก่ สถานภาพ บทบาท ปทัสถาน การสื่อสารระหว่างกลุ่ม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่ม

1. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคม หรือตำแหน่งต่างๆในกลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ละคนจะได้รับตำแหน่งต่างๆตามความเหมาะสมหรือบางที่อาจได้ตำแหน่งมาจากการใช้อิทธิพล

2. บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครอบครองอยู่ เช่นผู้มีตำแหน่งเป็นประธานกลุ่มต้องแสดงพฤติกรรมของผู้นำส่วนผู้เป็นสมาชิกก็ต้องแสดงพฤติกรรมของผู้ตาม เป็นต้น

3. ปทัสถาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่นและเสมอต้นเสมอปลาย รูปแบบของปทัสถาน เช่น ระเบียบ กฎ คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิก ซึ่งผู้ใดละเมิดไม่ปฏิบัติตามจะได้รับการลงโทษจากกลุ่ม เช่น ได้รับการตำหนิ การไม่คบด้วย หรือการไล่ออกจากกลุ่ม ผู้ปฏิบัติตามปทัสถาน จะได้รับการยอมรับและยกย่องจากกลุ่ม

4. การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่ายเชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสารความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เป็นกลุ่มแล้วถ้าขาดการสื่อสารแล้ว ความเป็นกลุ่มก็จะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่าการกลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติตามอย่างไรจึงจะทำให้กลุ่มหรือองค์กรบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น

5. ปัจจัยเสริมสร้างความเข้มแข็งของกลุ่ม หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กลุ่มพัฒนาขึ้นมาและดำรงอยู่ได้ เช่น การมีความคิด เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อที่คล้ายคลึงกัน หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน ย่อมทำให้การสื่อสารกันบ่อยและเป็นกลุ่มได้เร็วขึ้น และทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งและผนึกพลังกันเหนียวแน่นมากยิ่งขึ้น

จากความหมายโครงสร้างทีมดังกล่าว จึงสรุปได้ว่าโครงสร้างทีม หมายถึง การยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกันมีการวางแผนงานตามลำดับขั้นตอน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการกำหนดบทบาทตัวเองที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสนิท

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สนมใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในการศึกษาต่อ

2.3.4 ด้านผู้นำทีม

2.3.4.1 ความหมายผู้นำและผู้นำทีม

การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับงานองค์การผู้ร่วมงานและผู้นำสิ่งสำคัญที่หน่วยงานจะขาดเสียไม่ได้คือ บุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำอาจเป็นผู้บริหารหรือไม่ใช่ผู้บริหารก็ได้ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารนี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อความสำเร็จลุล่วงของโครงการต่างๆ ความรู้ความสามารถและทักษะของผู้บริหารต่อการสร้างภาวะผู้นำที่ดีนั้นเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารทุกคน ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่าผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การทั้งนี้ เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแลและควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังมีงานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำเป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอนิยามความหมายของผู้นำ (Leader) ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้

ภักดิ์รักษ์ พลดี (2556 : 38) ได้สรุปว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีลักษณะเฉพาะบางประการที่ทำให้ได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือองค์การให้เป็นหัวหน้าทำหน้าที่ประสานส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือแนะนำให้งานขององค์การประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายจึงนับว่าผู้นำเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มหรือขององค์การ

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2553 : 59-61) ได้สรุปผลการวิจัยของ Mayo ว่า ผู้นำมีความรับผิดชอบในการสร้างบรรยากาศของการปฏิบัติงานให้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้ ยังคงมีความสำคัญต่อทฤษฎีการบริหารองค์การมาจนทุกวันนี้

สุเทพ เชาวลิต (2553 : 10) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำทีมว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้นำและสมาชิกทุกคนในทีมใช้อิทธิพลเพื่อหลอมรวมให้องค์ประกอบต่างๆ ของทีมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันด้วยความราบรื่นจนสามารถสร้างพลังขับเคลื่อนให้ทุกภาคส่วนในทีมเดินไปพร้อมๆ กัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดตามที่กำหนดเอาไว้ร่วมกัน คือความสำเร็จของงานในองค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2552 : 162) ได้ให้ความหมายว่า ผู้นำ คือบุคคลที่พยายามรวบรวมความต้องการและประสานความคิดของสมาชิกในกลุ่มเข้าด้วยกัน ผู้นำจะมีส่วนช่วยให้กลุ่มกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานและดำเนินการจนบรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

ภิญโญ สาร (2552 : 154) ให้คำนิยามคำว่า ผู้นำ โดยอาศัยหลัก 4 ประการ สรุปได้ดังนี้
1) ผู้นำ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลายๆ คนที่มีอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าผู้อื่นทุกคนในกลุ่มที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการทั้งหมดหรือไม่ก็ได้ไม่มีเลยแต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำอยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจอิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคน 2) ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง คือ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตามและในทำนองเดียวกันบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำจึงเป็นผลรวมของเจตคติของสมาชิกในกลุ่มคน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่ควรนำเอกสารไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต หากฝ่าฝืนจะดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ไม่ว่าการณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั่นเอง 3) ผู้นำต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหารคน 2 คนนี้อาจเป็นคนๆเดียวกันได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งแต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นที่ไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหารแต่เขามีอำนาจมีอิทธิพลและมีความสามารถจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความคิดเห็นความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ทั้งๆที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆทั้งสิ้น

สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2552 : 31) มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้ที่วางแผนและทำให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นเป็นผู้ที่มีบทบาทดำเนินการต่างๆเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เป็นผลสำเร็จรวมทั้งการควบคุมดูแลกิจกรรมต่างๆ ของการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ดำเนินไปด้วยดีสอดคล้องกันเป็นผู้ประสานงานและตัวกลางในการสื่อสารระหว่างผู้อุปถัมภ์การเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและผู้ถูกเปลี่ยนแปลง ผู้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง จะเห็นว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเสมือนคนกลางที่ต้องทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทั้งการวางแผน ปรับแผน และการดำเนินการ ทั้งนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสำหรับการเปลี่ยนแปลงหนึ่งๆจะมีได้หลายคน โดยทำงานในลักษณะประสานกัน หัวหน้าทีมต่างๆ ที่ดูแลงานย่อยๆ ก็จัดเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้วยสิ่งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมิตั้งต่อไปนี้คือ

1. เข้าใจการเปลี่ยนแปลงนั้น
2. มีความสามารถในการวางแผนบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงนั้นในด้านต่างๆ เช่น
 - 2.1 การวางแผน
 - 2.2 การสื่อสาร
 - 2.3 การให้รางวัล
 - 2.4 และการให้กำลังใจ เป็นต้น
3. ทำงานร่วมกับผู้อื่นในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขปัญหา
4. มีความสามารถในการประสานงานทั้งกับระดับบนและระดับล่าง

สมชาย เทพแสง (2552 : 55-62) ผู้นำการศึกษาในยุคดิจิทัลควรมีลักษณะ 10E ดังนี้

1. Envision ผู้นำต้องสร้างวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนโดยเฉพาะมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จินตนาการที่กว้างไกลโดยเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการเรียนการสอนเพื่อให้บุคลากรมีทักษะการใช้เทคโนโลยีอย่างเชี่ยวชาญและที่สำคัญเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้จักใช้เครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต อันจะเป็นผลให้เยาวชนไทยสามารถแข่งขันกับเยาวชนต่างประเทศในเวทีโลกได้เป็นอย่างดี

2. Enable ผู้นำการศึกษาต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการโดยบูรณาการเทคโนโลยีในหลักสูตรโรงเรียนระบบการบริหารการปฏิบัติงานในโรงเรียนสามารถให้ความรู้แก่บุคลากรในโรงเรียนได้ ผู้นำยุคใหม่ต้องใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการจัดการคุณภาพสามารถเป็นที่เลี้ยง (Menters) หรือโค้ชได้ (Coach) มีการชี้แนะหรือนำทางสว่างให้กับครู คณาจารย์ ผู้เรียน บางครั้งก็แนะนำผู้ปกครองและชุมชนได้

3. Empowerment ผู้นำการศึกษาต้องเข้าใจและหยั่งรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนได้เป็นอย่างดีรวมทั้งสามารถกระจายอำนาจให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

4. Energize ผู้นำการศึกษาต้องหมั่นจุดพลังและประกายไฟอยู่ตลอดเวลาอย่าให้หมด เพราะไฟในวิญญาณจะคอยกระตุ้นให้เกิดพลังงานในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นชวนขวยตลอดเวลา ผู้นำที่มีไฟจะช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขและสนุกต่อการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. Engage ผู้นำการศึกษาต้องตั้งใจและจดจ่อต่อการทำงานโดยมีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้า เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จขณะเดียวกันตั้งความหวังไว้สูงและค่อยๆ นำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยไม่ยกเลิกกลางคัน

6. Enhance ผู้นำการศึกษาจะต้องยกระดับผลการปฏิบัติงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องโดยมีมาตรฐานเปรียบเทียบ (Bench marking) ไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นระดับห้องเรียน ระดับหมวด ฝ่าย หรือระดับโรงเรียน โดยทุกฝ่ายร่วมมือกันกำหนดมาตรฐานร่วมกัน

7. Encourage ผู้นำในยุคดิจิทัลต้องเป็นอย่างยิ่งที่จะใช้แรงจูงใจต่อบุคลากรให้ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตรจะสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จโดยขจัดความกลัวให้หมดสิ้น

8. Emotion ผู้นำต้องมีคุณภาพทางอารมณ์มีความสามารถหยั่งรู้จิตใจของบุคลากร และอ่านใจคนอื่นได้ รวมทั้งเน้นการทำงานที่เกิดจากความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายทั้งตนเองและบุคลากรที่ร่วมงาน สร้างทัศนคติทางบวกมีอารมณ์ขัน สุขุม รอบคอบ

9. Embody ผู้นำการศึกษาจะต้องเน้นการทำงานเป็นทีมที่เป็นรูปธรรมเน้นเป้าหมายหรือผลงานที่สัมผัสได้

10. Eagle ผู้นำการศึกษาเปรียบประดุจนกอินทรีที่มองไกลและเน้นในภาพรวมมากกว่ามองรายละเอียด ผู้นำควรมองเป้าหมายและผลงานเป็นหลัก

สมัยศ นวีกา (2552 : 11) กล่าวว่า การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของสมาชิกกลุ่มสามารถสั่งการกิจกรรมกลุ่มได้ต้องมีผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำจะไม่มี ความหมายผู้นำสามารถใช้ อิทธิพลและสั่งการที่เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้

อรุณ รักธรรม (2551 : 187) ให้ความหมายคำว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องขึ้นให้เป็นหัวหน้าผู้ตัดสินใจ เพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางที่ดีหรือชั่วได้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2551 : 81) กล่าวว่า ผู้นำคือบุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อผู้อื่นในองค์กรหรือหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นความคิดหรือพฤติกรรมการทำงาน

กิติมา ปรีดีติล (2550 : 250) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้นำ คือบุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

บุญช่วย ศิริเกษ (2550 : 205) สรุปความหมายของผู้นำในภาวะต่างๆ ไว้ 5 อย่าง คือ 1) ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับตำแหน่งสูงสุดในกลุ่มหรือในสำนักงานองค์กรซึ่งเป็นผู้ตามโดยตำแหน่งนั่นเอง 2) ผู้นำ คือผู้ที่ประจวบเหมาะของสมาชิก หมายถึงเป็นศูนย์กลางของสมาชิกในกลุ่มเป็นศูนย์กลางของความคิด ความรัก และอารมณ์ 3) ผู้นำ คือบุคคลในกลุ่มที่มีพฤติกรรมเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มทางโครงสร้างของกลุ่มให้ความอบอุ่นเป็นกันเองกับสมาชิกในกลุ่มไว้ต่อการรับรู้และความรู้สึกและเน้นผลงานของกลุ่ม 4) ผู้นำ คือบุคคลที่ถูกกล่าวขวัญถึงมากที่สุด คือถูกเอ่ยชื่อมากที่สุดถูกเสนอชื่อมากที่สุด เรียกได้ว่าเป็นผู้นำทางสังคมหรือเป็นผู้ที่ได้คะแนนนิยมสูงสุดจากหมู่คณะนั่นเอง 5) ผู้นำ คือบุคคลที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มดีสามารถวางแผนดำเนินงานได้ดีเร่งเร้าให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะได้ ผู้อื่นยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจโดยมิได้ใช้อำนาจบังคับ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 1) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Intrepersonal Aspects) โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันถือว่าภาวะผู้นำหรือการเป็นผู้นำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกี่ยวข้องกับเรื่องความเปลี่ยนแปลง (Change) การสร้างแรงดลใจ (Inspiration) การสร้างแรงจูงใจในงาน (Motivation) และการใช้อำนาจเชิงอิทธิพล (Influence)

สัทธา ปิณฑะแพทย์. (2550 : 57-58) กล่าวว่า ในบริบทของการทำงานเป็นทีม ผู้นำทีมงาน หรือผู้บริหารทีมงาน คือ ผู้ที่มีความสามารถในการประสานงานสามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน และข้อขัดแย้งต่างๆ ทั้งในและนอกทีมงานกระตุ้นการทำงาน ประชุมจัดระบบการงานพร้อมรายละเอียด การรายงานแก้ปัญหา สร้างแนวทางให้สมาชิกทีมงานได้ดีเนื่องจากบทบาทหน้าที่ของผู้นำทีมงานคือ การเป็นผู้ประสานในทุกๆ เรื่องทั้งในเรื่องงานและผลประโยชน์ของทีมงาน การเป็นผู้นำจึงมีสถานภาพเท่าเทียมกับสมาชิกของทีม จึงพบว่าในระหว่างปฏิบัติงานของทีมงานจึงมีปรากฏการณ์ผู้นำร่วม แบบทดสอบต่อไปนี้จะทำให้ผู้นำทีมทำความเข้าใจในบทบาทของตนได้

ตารางที่ 2.2 แสดงบทบาทผู้นำ

บทบาทผู้นำทีม	บวก	ลบ
1. สมาชิกในทีมทำตัวเป็นผู้นำเช่นเดียวกับคุณ	รู้สึกดี	รู้สึกอึดอัด
2. สมาชิกมักชอบเข้ามายุ่งเกี่ยวกับการตัดสินใจ	ชอบใจ	ไม่ชอบใจ
3. มีบรรยากาศการทำงานที่มีผู้คนเข้ามาร่วมด้วย	รู้สึกดี	รู้สึกไม่พอใจ
4. มีการประชุมเพื่อให้สมาชิกบอกปัญหา	ชอบ	ไม่ชอบ
5. เมื่อเปลี่ยนแปลงกะทันหันจะมีสมาชิกเข้ามาจัดการกันเอง	ต้องการ	ไม่ต้องการ
6. มีสมาชิกทำงานแข่งขันกันภายในทีม	ไม่ชอบ	ชอบ
7. การแก้ปัญหาต้องอาศัยแนวทางของสมาชิกเป็นหลัก	ต้องการ	ไม่ต้องการ
8. การสื่อสารแบบอย่างเป็นทางการต้องใช้ในเวลาที่ต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการตัดสินใจ	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
9. ลงมือทำงานเอง	ไม่ชอบ	ชอบ
10. ผลงานและข้อมูลที่ได้เกิดจากความสามารถของสมาชิก	ต้องการ	ไม่ต้องการ

ริงสรรค์ ประเสริฐศรี (2551 : 12) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติดังนี้ เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบรรลุผลสำเร็จเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงการติดต่อสื่อสารและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย

Fiedler (2008 : 8) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึงบุคคลที่ริเริ่มหรือส่งเสริมให้มีการเปลี่ยนแปลงการกระทำของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้ที่สนับสนุนส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มให้ดำเนินไปด้วยดี

House (2008 : 227) ผู้นำ คือผู้ที่สามารถชักจูงให้คนอื่นทำงานได้สำเร็จตามต้องการ

Mcfarland (2008 : 214) ผู้นำ คือบุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่น

ทำงานในระดับต่างๆที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น เมื่ออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thompson (2008 : 52) ได้ให้คำนิยามคำว่าผู้นำไว้ 3 ประการ คือ 1) ผู้นำ คือบุคคลที่สามารถเข้าใจวิธีการบริหารได้ดีกว่าผู้อื่น 2) ผู้นำ คือบุคคลที่รู้วิธีการรักษาขวัญขององค์การหรือหน่วยงาน 3) ผู้นำ คือบุคคลที่รู้จักกลวิธีการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

Halpin (2007 : 27-28) ให้ความหมายของผู้นำไว้ 5 ประการ คือ 1) ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อบุคคลในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น 2) ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทเหนือกว่าคนอื่น 3) ผู้นำ คือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ 4) ผู้นำ คือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่นๆให้เป็นผู้นำ 5) ผู้นำ คือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า

Stogdill (2007 : 7) กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ที่มีความกระตือรือร้นที่จะรับผิดชอบมีแรงกระตุ้นที่จะทำงานได้สำเร็จเข้มแข็งและเพียรพยายามกล้าได้กล้าเสียมีความคิดริเริ่ม ในการแก้ปัญหาที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเข้าใจตนเองพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและการทำงานตนพร้อมที่จะรับความรู้สึกรับของคนอื่นทนต่อความคับข้องใจ และความล่าช้าในการปฏิบัติงานได้

Hoy & Miskel (2005 : 20) กล่าวว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลสำคัญที่เป็นหลักให้กับองค์การให้คำแนะนำแก่เพื่อนในหน่วยงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ ผู้นำจะใช้ทิพอย่างจริงจังต่อผู้อื่นเพื่อสร้างกิจกรรมและสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์การ โดยมุ่งให้คนอื่นมีความเห็นคล้อยตามในการกระทำในกิจกรรมต่างๆให้เกิดผลสำเร็จ

Luthans (2005: 552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำ คือผู้ที่มีความสามารถที่จะชักจูงให้ผู้อื่นทำงานให้สำเร็จตามที่ต้องการ

Warner (2005 : 35) ผู้นำทางการศึกษาเกี่ยวกับปรัชญาภาวะผู้นำ ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง 1) ผู้สร้างสิ่งแวดล้อมสนับสนุนที่ผู้ร่วมงานสามารถช่วยได้ในกระบวนการจนประสบผลสำเร็จ 2) ผู้มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ที่สามารถเป็นจริงได้ในอนาคต 3) ผู้ที่เต็มใจในการมอบอำนาจให้ผู้อื่นอนุญาตให้ทำตามแนวความคิดและวิสัยทัศน์ เพื่อแสวงหาโอกาสนวัตกรรมความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง 4) ผู้ที่เต็มใจทำงานในสภาพที่ยืดหยุ่นยอมเป็นผู้ตามในบางครั้ง 5) ผู้ที่เต็มใจในการรับฟังและพูดคุยอย่างสร้างสรรค์รับทราบทั่วทั้งองค์การและ 6) ผู้ที่อุทิศตนมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและมุ่งความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นผู้นำที่สนับสนุนส่งเสริมให้มีการสัมพันธ์ของสมาชิกภายในกลุ่มดำเนินไปด้วยดี

Owens (2004 : 10) ได้สรุปเกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึงผู้แสดงเจตนาที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนอื่นมีความผูกพันกับผู้ตาม(Followers)เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ทั้งของผู้นำและผู้ตาม

Fiedler and Garcia (2008) ผู้นำ หมายถึงบุคคลในกลุ่มที่ได้รับมอบหมายให้กำกับและประสานงานให้กิจกรรมของกลุ่มมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งผู้นำอาจเป็นผู้ที่อาจได้รับการเลือกตั้งหรือแต่งตั้งหรือเป็นผู้ที่แสดงตัวเป็นผู้ที่มีอิทธิพลในกลุ่มเพื่อที่จะกำกับและประสานงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายด้วยพลังของกลุ่ม

Hersey and Blandchard (1993 : 68) เห็นว่า ความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคคลที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ที่กำหนดถ้าสถานการณ์เปลี่ยนแปลงความเป็นผู้นำก็ต้องเปลี่ยนตามไปด้วย

2.3.4.2 องค์ประกอบของผู้นำ

ปัญญาพล แช็งแอ (2552 : 13) นักวิชาการหลายท่านพยายามอธิบายว่า ผู้นำที่มีความสามารถสูงต้องมีทั้งบารมี (Power) และอิทธิพล (Influence) การเป็นผู้นำที่ดีสามารถนำผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ตามให้ประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยหลักปฏิบัติที่สำคัญ ได้แก่ ความเป็นผู้มีเหตุผล (Reasonableness) การยึดหลักบริหารโดยการเดินสายกลาง (Moderation) การตรงต่อเวลา (Punctuality) การมีวิธีการทำงานที่ดี (Methodism) การเป็นผู้มีจิตใจสูง (Noble Mind) การระวัง ไม่ให้หลงระเรีงหรือเผลอตัวกระทำผิด (Bewareness) การซื่อสัตย์สุจริต (Honesty) และสิ่งสำคัญที่สุดการจะเป็นผู้นำที่ดีและเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ตามต้องเป็น “ผู้ที่นั่งอยู่ในหัวใจคน แต่ไม่ใช่นั่งอยู่บนหัวคน”

ตามกรอบแนวคิดเดิมได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ว่า ผู้นำที่ดีต้องมีคุณลักษณะสอดคล้องกับเกณฑ์ที่กลุ่มหรือสังคมกำหนด เช่น มีคุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านสังคม คุณลักษณะส่วนตัว คุณลักษณะด้านร่างกาย รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะสม เช่น พฤติกรรมการใช้อำนาจ พฤติกรรมมุ่งเน้นคนและมุ่งเน้นงาน โดยให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันให้มากที่สุด นอกจากนี้ผู้นำควรตระหนักถึงการใช้ทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการวางแผน (Planning Skill) ทักษะปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) และทักษะการตัดสินใจ (Decision Making Skill) นอกจากนี้ที่กล่าวข้างต้น ผู้นำที่ดีจำเป็นต้องมีคุณสมบัติหรือคุณลักษณะพิเศษเพิ่มเติมที่จะทำให้เป็นผู้นำที่ดีได้ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (Vision) การเป็นผู้นำที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลอยู่ตลอดเวลา โดยมองตนเองว่าตนเองต้องการให้อนาคตของตนเป็นอย่างไรหรืออยากเป็นอะไรโดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดแรงขับ (Drive) ที่จะทำใ้บุคคลก้าวสู่สิ่งที่บุคคลฝันที่จะไปให้ถึงจุดหมายปลายทาง (Ends) และสร้างแนวทางเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น ทั้งนี้ผู้นำที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกลและคิดการใหญ่

2. มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptable) ผู้นำยุคใหม่ต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การในฐานะที่เป็นผู้นำ ผู้นำต้องพยายามติดตามและพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และถ้ามีโอกาสวิเคราะห์ตนเองว่าควรเพิ่มพูนหรือพัฒนาตนเองทางด้านใดบ้าง เพราะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำที่จะต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่นับว่ามีคุณค่าอย่างยิ่ง และเป็นเครื่องมือของผู้นำในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างดี

3. มีการมองโลกในแง่ดี (Optimistic) ผู้นำที่ดีต้องมีใจกว้างยอมรับปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ในแต่ละวันให้ได้ ผู้นำที่ดีต้องมีจิตใจสนุกสนานไม่มีความเครียดและพยายามทำจิตใจให้แจ่มใสและเบิกบานอยู่ตลอดเวลา ทั้งๆที่มีปัญหามากมายที่จะต้องแก้ไขโดยต้องค่อยๆแก้ไข และให้คนอื่นช่วยแก้ปัญหาด้วย ดังนั้นผู้นำที่ดีต้องพยายามปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือเจตคติให้เป็นคนมองโลกในแง่ดี พยายามวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่ตนเองมีอยู่แล้วยังพยายามพัฒนาสิ่งที่ยังบกพร่องเพื่อเสริมให้เป็นจุดแข็งรวมทั้งเสริมจุดแข็งที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Confident Acceptation of Self) ผู้นำที่ดีต้องพยายามสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับตนเองให้ได้ โดยคิดว่าความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในตนเองนั้นย่อมทำให้ตนเองนำผู้อื่นได้ แต่ไม่ควรใช้ความเชื่อมั่นในตนเองไปทำลายหรือดูถูกเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นที่เป็นผู้เกี่ยวข้อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. มีความคิดริเริ่ม (Initiating) เป็นผู้นำที่ดีต้องกล้าที่จะคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ด้วยตัวเอง ผู้นำยุคใหม่ต้องใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ โดยการประยุกต์มากกว่าที่มีแบบวิธีการทำงานการประพฤติ และการปฏิบัติแบบเดิมๆ

6. มีความพยายาม (Persistent) ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มุ่งมั่นเอาจริงต่อการทำงานและการปฏิบัติงานถ้าเชื่อมั่นว่าสิ่งที่ตนเองทำนั้นถูกต้องผู้นำต้องพยายามทำสิ่งนั้นให้ได้ แม้จะมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใดก็ตาม ซึ่งบางคนหากพบอุปสรรคขวางกั้นบุคคลนั้นก็มักจะหยุดเฉยๆไม่ดำเนินงานต่อไป ซึ่งกรณีเช่นนี้อาจมีผลทำให้บุคคลนั้นไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ในที่สุด

7. มีอารมณ์ที่มั่นคง (Emotional Balance) ผู้นำที่ดีต้องเป็นผู้มีอารมณ์ดีไม่มีอารมณ์ฉุนเฉียวโกรธง่ายและอารมณ์แปรปรวนอยู่ตลอดเวลา หากผู้นำรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ย่อมมีผลดีสำหรับการบริหารงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี ซึ่งหมายความว่าบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีนั้นไม่เพียงแต่เป็นคนฉลาดเท่านั้นแต่ยังต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนเองได้อีกด้วย

8. มีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในงานที่ตนเองรับผิดชอบ (Insightful) ผู้นำที่ชาญฉลาดและเป็นผู้นำที่ดีต้องเข้าใจในปัญหาอย่างเป็นระบบและครบถ้วนทุกมุมมองทุกด้านโดยสามารถมองทะลุเข้าไปข้างในทุกส่วนงานและปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้นำอาจนำเอาความผิดพลาดจากงานเล็กๆหรือโครงการเล็กๆเป็นหนทางนำไปสู่งานและโครงการใหญ่ๆ เช่นกรณีของผู้นำธุรกิจโรงแรมหรือผู้จัดการโรงแรม ซึ่งควรผ่านงานทางด้านห้องครัวแม่บ้านมาก่อนเพราะงานเหล่านี้คือหัวใจสำคัญของงานโรงแรมนั่นเอง

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำ (Leader) หมายถึง บุคคลที่มีตำแหน่ง มีบทบาทหรือมีอิทธิพลที่จะควบคุมหรือชี้แนะชี้แนะให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เป็นบุคคลผู้มีความสามารถ มีอารมณ์ที่มั่นคงเข้าใจถึงผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.4.3 ลักษณะผู้นำทีม

พรเพ็ญ สุวรรณเดชา (2553 : 12-14) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำมี 14 ประการ

1. ลักษณะท่าทางหรือการวางตัว (Bearing) คือ การสร้างความประทับใจในเรื่องท่าทางการวางตัว และความประพฤติให้อยู่ในระดับสูงสุดเป็นที่นิยมของผู้อื่นตลอดเวลา มีความสุภาพ นุ่มนวลหลีกเลี่ยงการพูดด้วยความถ้อยคำหยาบคายหรือเหยียดหยามผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีความสง่า ฝ่าเผย ควบคุมตนเองได้ทั้งในการปฏิบัติตน และอารมณ์ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

2. ความกล้าหาญ (Courage) คือ การบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ ไม่เกรงกลัว เกิดอะไรขึ้นไม่สะทกสะท้านหรืออ่อนไหว กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิดหรือคำติเตียน เมื่อมีความผิดพลาด หรือบกพร่อง ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกควร ถึงแม้ว่าสิ่งนั้นจะไม่ใช่ที่สบอารมณ์ผู้อื่นก็ตาม

3. ความเด็ดขาด (Decisiveness) คือ ความสามารถในการตกลงโดยฉับพลันและประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริงและชัดเจน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่างๆรวมทั้งประสบการณ์ของตนเอง และบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลและมีความมั่นใจในลักษณะที่รวดเร็วไม่พูดอ้อมค้อมถูกต้องและทันเวลา

4. ความไว้วางใจ (Dependability) คือ การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่หรืองานที่มอบหมายได้ถูกต้องไม่ผิดพลาดด้วยความคล่องแคล่ว ว่องไว เฉลียวฉลาด กระทำการอย่างเต็มความสามารถและพิถีพิถันเป็นคนตรงเวลาไม่กล่าวคำแก้ตัวมีความตั้งใจและจริงใจ

5. ความอดทน (Endurance) คือ การมีพลังทางร่างกายและจิตใจซึ่งวัดได้จากขีดความสามารถในการทนต่อความเจ็บปวด ความเหน็ดเหนื่อย เมื่อยล้า ความยากลำบาก ความเคร่งเครียด งานหนัก รวมถึงความอดทนต่อสถานการณ์ที่บีบคั้น

6. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ การแสดงออกซึ่งความสนใจอย่างจริงจังและมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง หมายถึงการทำงานด้วยความร่าเริงและคิดแต่แง่ดีเสมอ

7. ความริเริ่ม (Initiative) คือ การเป็นผู้ริเริ่มใช้ความคิดในการแสวงหาแนวทางทำและเริ่มหาหนทางปฏิบัติ ถึงแม้จะไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติหรือการแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม และกระทำทันทีโดยไม่รีรอหรือชักช้า

8. ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) คือ ความเที่ยงตรงแห่งอุปนิสัยและยึดมั่นอยู่ในหลักแห่งศีลธรรมอันดีงามเป็นคุณสมบัติของการรักษาความจริงรักษาความสัตย์ตลอดเวลาคำพูดทุกคำต้องถูกต้องเป็นจริง ทั้งเรื่องราชการและส่วนตัวยื่นหยัดในเรื่องที่ถูกต้องและสำนึกในหน้าที่การงานของตน

9. ความพินิจพิเคราะห์ (Judgment) คือ คุณสมบัติในการใคร่ครวญโดยใช้เหตุผลตามหลักตรรกวิทยา เพื่อให้ได้มูลความจริงและหนทางแก้ไขที่น่าจะเป็นไปได้นำมาใช้ในการตกลงใจได้ถูกต้อง

10. ความยุติธรรม (Justic) คือ การไม่ลำเอียงเข้าข้างใคร มีความเที่ยงตรง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มีความเสมอต้นเสมอปลายในการบังคับบัญชา การให้รางวัลและการลงโทษแก่ผู้ที่กระทำผิด การไม่มีอคติต่อเชื้อชาติ ศาสนา บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความเที่ยงธรรมคงเส้นคงวาโดยไม่เห็นแก่หน้าใคร

11. ความรอบรู้ (Knowledge) คือ ขาวสารที่บุคคลหามาได้รวมทั้งความรู้ในวิชาชีพของตนและความเข้าใจในตัวผู้ใต้บังคับบัญชานอกจากความรู้ในวิชาชีพ ควรทราบเหตุการณ์ภายในและภายนอกประเทศ

12. ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ คุณสมบัติของบุคคลที่มีจิตใจเชื่อมั่นและยึดมั่นต่อประเทศชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ต่อกองทัพ ต่อหน่วย ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ยืนหยัดต่อสู้เพื่อบังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อเห็นว่าถูกกล่าวหาอย่างไม่เป็นธรรมรวมถึงการไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้บังคับบัญชาของตนต่อหน้าผู้ใต้บังคับบัญชา

13. ความรู้กาลเทศะ (Tact) คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนกับบุคคลอื่นโดยไม่เกิดความขุ่นข้องใจหมองใจไม่ก่อให้เกิดศัตรูหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อกันในทัศนะของบุคคลทั่วไป กาลเทศะยังหมายถึง ความสามารถที่จะพูดหรือทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้ถูกต้องเหมาะสมแก่กาลเวลาและสถานที่ความสุภาพอ่อนโยนถือเป็นส่วนหนึ่งของกาลเทศะด้วย

14. ความไม่เห็นแก่ตัว (Settleness) คือ การไม่ฉวยโอกาสตักตวงความสุข ความสะดวกสบาย ความเจริญก้าวหน้าให้กับตนเองโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนหรือเสียผลประโยชน์ หมายถึงการร่วมเป็นร่วมตายกับเพื่อนร่วมงานการแบ่งปันสิ่งของเครื่องใช้ให้กับผู้ขาดแคลนยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น หรือให้ความช่วยเหลือตามสมควร

พิรพรรณ ทองปั้น (2552 : 28) อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณญาณดี (Judgment) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่มและปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
3. คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม
4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้ตาม
5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well balance) คือ มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา
6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man)
7. ต้องมีอำนาจ (Power)

สาวิทตรี คำควร (2552 : 173-174) ได้กล่าวถึง Daft ซึ่งได้อธิบายว่าการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำจากผลงานวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 1948 ได้ค้นพบจุดร่วมสำคัญ 7 ประการ ของคุณลักษณะเชิงบุคลิกภาพกับการเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการและยังพบว่าคุณลักษณะดังกล่าวมีความสำคัญแตกต่างกันไปตามสถานการณ์ เช่น ความริเริ่มสร้างสรรค์มีส่วนให้ผู้นำประสบความสำเร็จในสถานการณ์หนึ่ง แต่อาจไม่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำที่อยู่ในสถานการณ์ซึ่งแตกต่างออกไป ดังนั้นการมีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งจึงไม่ใช่หลักประกันความสำเร็จ และได้ระบุว่าคุณลักษณะร่วมที่เป็นหัวใจของผู้นำที่สำคัญที่สุด มี 3 ประการ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (Integrity) และพลังขับเคลื่อนตนเอง (Drive)

1. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) เป็นภาวะความพร้อมที่บุคคลมีอยู่ในการตัดสินใจการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของตนเองความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดจากการที่บุคคลตระหนักว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาดมีความรู้ความสามารถในการกระทำการใดสิ่งหนึ่งที่เหมาะสมหน้าท้าทายอยู่ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะรับรู้ภาพลักษณ์เชิงบวกของตนเองและเมื่อแสดงความสามารถให้ประจักษ์ต่อสาธารณะแล้วจะส่งเสริมให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำด้วย ผู้นำจะได้รับการเคารพนับถือจากผู้ตามทำให้ผู้ตามมีแรงจูงใจและความผูกพันกับพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย

2. ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (Integrity) หมายถึง ความเปิดเผย ตรงไปตรงมา ไม่หลอกลวง สิ่งที่ทำดูกับสิ่งที่ปฏิบัติเป็นสิ่งเดียวกัน ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง กล้าตัดสินใจและปฏิบัติตามการตัดสินใจที่อยู่บนรากฐานของหลักการโดยรับผิดชอบต่อผลที่ตามมาทั้งด้านบวกและด้านลบจากการตัดสินใจของตนเอง ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการเป็นรากฐานของความเชื่อถือศรัทธาที่ผู้ตามมีต่อผู้นำ

3. พลังขับเคลื่อนตนเอง (Drive) หมายถึง การมีแรงจูงใจระดับสูงที่ผลักดันให้ผู้นำมีความมุ่งมั่นเด็ดเดี่ยวยืนหยัดผลักดันภารกิจให้บรรลุเป้าประสงค์ ผู้นำที่มีพลังขับเคลื่อนตนเองจะแสวงหาความสำเร็จ มีพลังวังชายึดมั่นกับสิ่งที่ตนเองปฏิบัติ มีความทะเยอทะยานและริเริ่มสร้างสรรค์ โดยความทะเยอทะยานทำให้พวกเขาสามารถกำหนดเป้าประสงค์ที่ท้าทายและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าประสงค์เหล่านั้น

สมยศ นาวิการ (2552 : 159-216) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นทฤษฎีการแสวงหาคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา ซึ่งแยกเป็นความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่เป็นผู้นำทฤษฎีนี้เริ่มสังเกตจากพฤติกรรมที่ดีของคุณลักษณะสาเหตุจากภายนอกและภายใน การใช้ทฤษฎีคุณลักษณะเป็นกรอบการทำงานของผู้นำเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

นั่น คุณลักษณะที่ดีหากไม่คำนึงถึงสถานการณ์ผู้นำประเภท High High Leader น่าจะดีที่สุด แต่ในองค์การมักจะมีสถานการณ์ต่างๆเกิดขึ้น ฉะนั้นทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการขององค์การผู้นำ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 74) กล่าวว่า ผู้นำทีมควรตระหนักถึงการประยุกต์ใช้หลักการของการปฏิบัติต่อผู้อื่นเป็นอย่างดี ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งได้แก่

1. ทาน คือ การให้ด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รวมไปถึงการให้น้ำใจ การให้อภัย การเสียสละ การเห็นใจผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว มีความเมตตาปราณี รู้จักการตัดสินใจ และรู้จักกาลเทศะตลอดจนกล้าเสียสละ

2. ปิยวาจา คือ การเจรจาด้วยวาจาที่อ่อนหวาน มีความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่นอย่างจริงใจ เป็นการพูดเพื่อให้กำลังใจ ชี้แนะในเรื่องต่างๆ

3. อัถถจริยา คือ ประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่นให้ความช่วยเหลือตามสมควร และมีน้ำใจต่อกัน

4. สมานัตตา คือ การเป็นคนเสมอต้นเสมอปลายวางตัวให้เหมาะสมตามฐานะไม่ลืมหิวไม่ถือตัวจนเกินไปและในยามที่ผู้อื่นมีปัญหาตกทุกข์ได้ยาก ก็คงยังทำตัวเหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 87) เสนอแนวคิดว่า ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมเป็นผู้นำที่มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จมากกว่าผู้นำลักษณะอื่นๆ โดยผู้นำที่ส่งเสริมทีมงานนั้นจะเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะที่เหมาะสม สามารถพัฒนาสมาชิกในทีมให้มีความรู้และทักษะที่เพียงพอ รวมทั้งการสร้างบรรยากาศภายในองค์การให้เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งต้องใช้การสื่อสารและการจูงใจให้สมาชิกเข้าใจจุดมุ่งหมายขององค์การและสร้างแรงบันดาลใจในการมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น

สุนันทา เลานันทน์ (2551 : 74-76) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของหัวหน้าทีมงานซึ่งเป็นผู้นำทีมงาน ไว้ดังนี้

1. เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในทีมงานด้วยความจริงใจ
2. เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง
3. ไม่ใช่อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตยไม่เป็นเผด็จการ
4. มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานสูง
5. สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา
7. พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม
8. สามารถสื่อสารผลงานของทีมงานให้สาธารณชนเข้าใจได้
9. มีวุฒิภาวะทางสังคม
10. มีแรงจูงใจและแรงขับในด้านความสำเร็จ

พีรพรรณ ทองปั้น (2552 : 28) อธิบายคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสติปัญญาดี ซึ่งประกอบไปด้วยความสามารถทางจินตนาการ (Imagination) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creative) มีวิจารณ์ญาณดี (Judgment) ความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และมีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ (Alertness) ทั้งภายในและภายนอกกลุ่มและปรับปรุงสถานการณ์ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอต้องขยันทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. คำนึงถึงขวัญและกำลังใจของกลุ่ม
 4. ผู้นำที่ดีต้องมีลักษณะเหนือกว่าผู้ตาม
 5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ (Well – balance) คือ มีความหนักแน่นไม่ใช้อารมณ์
 ส่วนตัวในการแก้ไขปัญหา

6. เป็นนักกลยุทธ์ (Strategic man)

7. ต้องมีอำนาจ (Power)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 197) ให้แนวคิดคุณลักษณะผู้นำ คือ ทฤษฎีที่เสาะแสวงหาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา ซึ่งแสดงให้เห็นความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่ได้เป็นผู้นำคุณลักษณะ 6 ประการของผู้นำ มีดังนี้ 1) มีพลังและความทะเยอทะยานสูง 2) มีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น 3) มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความซื่อตรง 4) มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง 5) มีความเฉลียวฉลาด 6) มีความรอบรู้ในการทำงาน

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 257-258) ได้สรุปลักษณะสำคัญ 4 ประการ ที่จำเป็นสำหรับภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ 1) ความเฉลียวฉลาดหมายถึงความหลักแหลมในการวิเคราะห์ปัญหา หรือการวิเคราะห์สัมพันธ์ภาพระหว่างปัญหาที่ย่างยากซับซ้อน รวมถึงความสามารถในการรับรู้ติดต่อสื่อสารและจูงใจบุคคลอื่น 2) การบรรลุวุฒิภาวะทางสังคม หมายถึง ผู้นำมีแนวโน้มที่จะสนใจเรื่องทั่วไปมักจะมีแรงขับทางด้านแรงจูงใจ โดยมุ่งสู่ความสำเร็จ เขามักจะตอบสนองแรงจูงใจภายในโดยมุ่งทำงานให้ได้รับรางวัลประเภทความพอใจมากกว่าที่จะได้มาซึ่งรางวัลอันเป็นสิ่งภายนอก 4) มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับนั้นมักจะทำสำเร็จโดยอาศัยพึ่งพาบุคคลอื่น ดังนั้นจึงสร้างความมั่นใจเกี่ยวกับสังคมและพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยย์ให้สูงขึ้น

สมัยศ นาวิกาน (2552 : 159-216) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเป็นทฤษฎีการแสวงหาคุณลักษณะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านสังคม ด้านร่างกาย หรือด้านสติปัญญา ซึ่งแยกเป็นความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำออกจากคนที่ไม่เป็นผู้นำทฤษฎีนี้เริ่มสังเกตจากพฤติกรรมที่ดีความคุณลักษณะสาเหตุจากภายนอกและภายใน การใช้ทฤษฎีคุณลักษณะเป็นกรอบการทำงานของผู้นำนั้น คุณลักษณะที่ดีหากไม่คำนึงถึงสถานการณ์ผู้นำประเภท High - High Leader น่าจะดีที่สุด แต่ในองค์การมักจะมีสถานการณ์ต่างๆ เกิดขึ้น ฉะนั้นทฤษฎีคุณลักษณะของผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการขององค์การผู้นำ

Stogdill R.M. (2007 : 73-97) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้นำว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ประสิทธิผลจะต้องมีลักษณะดังนี้ 1) มีความรับผิดชอบ 2) มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ผลสำเร็จ 3) มีความแข็งแรง 4) รู้จักหลีกเลี่ยง 5) มีความคิดริเริ่ม 6) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 7) มีความสามารถในการจัดการความเครียด 8) มีความสามารถที่จะมีอิทธิพลกับผู้อื่น

จากคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปคุณลักษณะของภาวะผู้นำได้ดังนี้ คือ ความสามารถและศิลปะที่อยู่ในตัวของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลเหนือคนอื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยใช้กระบวนการสื่อสารและร่วมใจกัน เพื่ออำนวยความสะดวกหรือการปฏิบัติการดำเนินการไปจนกระทั่งบรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้การร่วมกลุ่มกันของบุคคลมาปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันโดยอาศัยการพึ่งพาและความสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันจะเห็นได้จากนิยามของการ

ทำงานเป็นทีมนั้น การมีส่วนร่วมจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม อีกปัจจัยหนึ่งในการมีส่วนร่วม (participation) นั้นได้มีผู้ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับทีมงานไว้น่าสนใจดังนี้

2.3.5 ด้านการมีส่วนร่วม

2.3.5.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

สุทธัย ดาราพงษ์ (2555 : 16) สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสภาพความคิด ความเชื่อ และความยึดมั่นของแต่ละบุคคล แต่ละหน่วยงาน แต่ละองค์กร อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับกาลเวลาแต่ละยุคแต่ละสมัยอีกด้วย การมีส่วนร่วมเป็นหัวใจของการเสริมสร้างพลัง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาเพราะการมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนร่วมเข้าใจสถานการณ์ และอุทิศตนมากยิ่งขึ้นเพื่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา

อิทธิเดช สิทธิจันทร์ (2553 : 16) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา ตัดสินใจ ร่วมคิดร่วมทำ เพื่อให้การดำเนินการต่างๆ ตามเป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ดาวเรือง อึ้งนวม. (2553 : 10) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมคือ กระบวนการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล รวมถึงในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา

ราตรี พูลพัฒน์. (2553 : 12) ได้สรุปความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การให้โอกาสแก่สมาชิกในองค์กรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขหรือพัฒนา ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล ร่วมรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น ตลอดจนแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

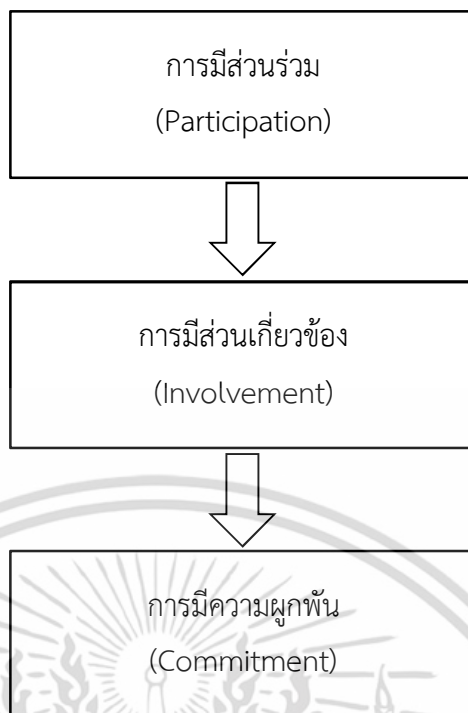
ปัญญาพล แข็งแอ (2552 : 16) การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และการทำงานร่วมกันในทุกชั้นตอยตั้งแต่เริ่มแรกถึงขั้นสุดท้ายให้มากที่สุดตามแผนงานที่กำหนดไว้ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขัน บุคคลใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา ผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในการตัดสินใจขององค์กร

ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์ (2545 : 13) ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็น การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรม ทำให้งานเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2537 : 178 – 215) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่าเป็น การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจจะเป็นการร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ การรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้น ในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญาก็คือ การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับผูกพันต่อกิจกรรมและองค์กรในที่สุด ดังแสดงในแผนภูมิ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



รูปภาพที่ 2.3 แสดงการมีส่วนร่วมในองค์กร

2.3.5.2 ลักษณะการมีส่วนร่วม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 4) ได้ให้ความหมายว่า “เป็นชุดของโครงสร้างการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันปฏิบัติการกิจให้บรรลุผลสำเร็จ มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันรู้ว่าใครเป็นหรือไม่ได้เป็นสมาชิกร่วมทีมและมีบทบาทหน้าที่ในทีม”

วันทณีย์ ณ พัทลุง (2551 : 6) การติดต่อสื่อสารระหว่างท่านและทีมงานและระหว่างทีมด้วยกันเองมีความสำคัญในการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเป็นทีมที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การติดต่อสื่อสารสองทางอย่างต่อเนื่องและผลที่ได้รับกลับมาจะช่วยหยุดการซุบซิบนินทา ลดความสับสน ระงับปัญหาต่างๆ ได้อย่างรวดเร็วและฟื้นฟูสัมพันธภาพโดยรวม นับเป็นความจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรจะต้องพูดจากับคนอื่นๆ ทั้งในการประชุมปกติที่เป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อก้าวไปข้างหน้า ยอมรับคำแนะนำต่างๆ รับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน

ปฤษฎา พดวิวิชัย (2549 : 7-8) กล่าวถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่องรวมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาที่กำหนดไว้คือ

1. รวมทำการศึกษาค้นคว้าหาสาเหตุของปัญหาและความต้องการ
2. ร่วมคิดการสร้างรูปแบบและวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน องค์กร หน่วยงาน
3. ร่วมวางแผนนโยบายหรือแผนงานหรือโครงการหรือกิจกรรมเพื่อจัดและแก้ไขปัญหาลดและสนองความต้องการของชุมชน องค์กร หน่วยงาน
4. ร่วมตัดสินใจในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างมีสติให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนร่วม
5. ร่วมจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมของชุมชน องค์กร หน่วยงานมีขีดความสามารถของตนเอง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้
8. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

Parker (1990 : 31-56) ได้อธิบาย ไว้ว่า สมาชิกทีมต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นทั้งท่าทางหรือวาจาอย่างสุภาพ รับฟังซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เห็นพ้องต้องกัน สมาชิกมีความสัมพันธ์และร่วมมือกับภายนอก พร้อมทั้งตรวจสอบผลการปฏิบัติงานว่าอยู่ในระดับใด สมาชิกต้องปฏิบัติตามข้อตกลงขององค์การ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามความเห็นพ้องต้องกันของทีมงาน และปฏิบัติตามปทัสสถาน ค่านิยมของทีม และวัฒนธรรมขององค์การ

จากที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมมี 5 ด้าน มีดังต่อไปนี้

1. ลักษณะการทำงานเป็นทีม
2. สภาพแวดล้อม
3. โครงสร้างทีม
4. ผู้นำทีม
5. การมีส่วนร่วม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า 1) ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านองค์ประกอบและคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงานและมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เชาว์ เกษมกุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มาสเตอร์โปรแอมเคเคอร์ปอเรชั่นจำกัด พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มาสเตอร์โปรแอมเคเคอร์ปอเรชั่นจำกัดในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ด้านการออกแบบงานและการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ด้านสภาพแวดล้อมและกระบวนการในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้นำทีมงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ ด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน และฝ่ายงานที่แตกต่างกัน ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 3) สำหรับข้อเสนอแนะต่อการแก้ไขปัญหาที่สำคัญคือ ให้มีการปรับปรุงขนาดของทีมงานการกำหนดปริมาณที่ได้รับมอบหมายให้เหมาะสมกับทีมงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม

กรกนก บุญชูจรัส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) พัฒนาการในพื้นที่ที่มีความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรีมีการทำงานอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของ

ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน โครงสร้างทีมและการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน 3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ควรคำนึงถึง การกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน การรวมทีม วัฒนธรรมองค์กร การจัดการความรู้และการคิดเชิงบวก

ปัญญาพล แซ่แอ (2552 : บทคัดย่อ) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงานพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยความสำคัญของงานเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำอยู่เป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะด้านมากที่สุด และงานที่ทำอยู่ในแต่ละวันแตกต่างกัน ไม่จำเจมากที่สุด

สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความแตกต่างความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาการมีส่วนร่วมเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกันผลอยู่ในระดับมาก

รัชนิกร สมทรัพย์ (2550 : 76) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 มีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.04 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการมีเป้าหมายร่วมกันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานค่าเฉลี่ย 4.08 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ค่าเฉลี่ย 4.07 ด้านการสื่อสารกันในกลุ่มค่าเฉลี่ย 4.02 ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ค่าเฉลี่ย 4.01 ตามลำดับ และ ด้านที่มีการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุดคือด้านการมีผลประโยชน์ร่วมกันค่าเฉลี่ย 3.97 และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมโดยจำแนกตามตำแหน่งและประเภทของโรงเรียน พบว่ามีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ทรงวุฒิ ทหารสา (2549 : 73) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าเฉลี่ยคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมาคือ การมีปฏิสัมพันธ์ 2) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนก ตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน 3) ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนก

ตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ในเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรรมใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Zadra (1998 : 91) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานให้ครูใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ในการปรับปรุงการสอนของครูเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการ แก้ปัญหาให้เด็กนักเรียนทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้ หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่กันเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นครูด้วย เช่นกัน

Katzenbach (1997 : 125) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่าทีมงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมคือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน จากการศึกษาค้นคว้าผลการศึกษาและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม พบว่าการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพคือจะต้องประกอบด้วยคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันแบบอาศัยซึ่งกันและกันมีความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของงาน ในการทำงานแต่ละทีมสมาชิกอาจมีการดำเนินงานที่แตกต่างกัน แต่จุดหมายคือเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเพื่อประสิทธิภาพของงาน

Coghlan (1994 : 15) ศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของชีวิตแต่ละคน คือ กลุ่มและการมีลักษณะชีวิตเป็นกลุ่มในองค์กร เมื่อตั้งกลุ่มทีมจะมีเวลาเข้าร่วมกัน พวกเขาจะกำหนดรูปแบบพฤติกรรมความคิดและความเกี่ยวข้องกัน กลุ่มจะพยายามดำรงหรือเพิ่มความสมดุลของอำนาจระหว่างการแข่งขันการรวมกันในองค์กร พวกเขาจะนำไปสู่ความขัดแย้งกับคนอื่น และ อิทธิพลของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการจะนำสมาชิกแต่ละคนสู่กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) บังคับด้วยบรรทัดฐาน และพัฒนาวัฒนธรรมที่เป็นอำนาจให้แต่ละคนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ การตั้งสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงต้องได้รับการสนับสนุนโดยกลุ่มผู้บริหาร และมักจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งจากกลุ่ม การสร้างทีมเป็นการตั้งกลุ่มตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ว่าจะเป็นทีมที่เป็นทางการหรือทีมงานชั่วคราวและคณะกรรมการ

Reynolds (1993 : 89) ศึกษาการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน พบว่าความสำเร็จของโครงการและผลงาน จะเสร็จสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่ายโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะซึ่งกันและกันในรูปของทีมงาน ซึ่งจะมีคุณภาพสูงกว่าการทำงานแต่เพียงลำพังคนเดียว

Bennis W. and Nanus B. (1985 : 2634-A) ได้ศึกษา ความหมายวัตถุประสงค์และกระบวนการของการทำงานเป็นทีมในการทำงานร่วมมือกัน พบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาทักษะของแต่ละคนในระดับการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเน้นกระบวนการแก้ปัญหาาร่วมกันซึ่งจะช่วยเสริมสร้างทักษะของแต่ละคนในระดับการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเน้นกระบวนการแก้ปัญหาาร่วมกัน ซึ่งจะช่วยเสริมทักษะในการทำงานประสานงานกับคนอื่นในการแก้ปัญหาการมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารตลอดจนการเคารพนับถือและยกย่องไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เพื่อนร่วมงาน ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงเป็นเครื่องมือทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของการทำงานในระดับองค์กร ซึ่งสนับสนุนความเชื่อที่ว่ากลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันเป็นหน่วยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร การสร้างทักษะส่วนตนของตนก่อนจะพัฒนาสมรรถภาพในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งเป็นการส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่ามีการค้นพบยุทธศาสตร์ในการทำงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการสร้างทีมงานตลอดจนได้รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงาน

Austin & Baldwin (1991 : 32) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือกัน ของอาจารย์ในวิทยาลัย พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะในบทบาทด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ปริมาณงาน และขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี สามารถเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจน สามารถแก้ไขความขัดแย้งกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับ ภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสถานภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกัน ทำงานของกลุ่ม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กกับการทำงานเป็นทีมเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1.1 ประชากรได้แก่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 52 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 5,233 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งสิ้น 52 โรงเรียน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมการ G*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size f^2) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (α error problem) ที่ 0.05 (ความเชื่อมั่นที่ 95%) อำนาจการทำนาย Power (1-p error problem) ที่ 0.95 (ทำนาย ผิดพลาดได้แค่ 5%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์จึงเก็บเพิ่มร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่าง จึงได้จำนวน 28 คน รวมกับกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เป็น 166 คน และดำเนินการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขนาดของโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 5 โรงเรียนมีครู 216 คนโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 23 โรงเรียนมีครู 1,932 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 24 โรงเรียนมีครู 3,085 คน

2. ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนบัญญัติโดยตรงเพื่อให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียนตามที่ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. สุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียนทำการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนครู (คน)	
		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดกลาง	5	216	7
ขนาดใหญ่	23	1,932	61
ขนาดใหญ่พิเศษ	24	3,085	98
รวม	52	5,233	166

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 31 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1. ด้านลักษณะการทำงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อม | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านโครงสร้างทีม | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านผู้นำทีม | จำนวน 9 ข้อ |
| 5. ด้านการมีส่วนร่วม | จำนวน 6 ข้อ |

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 15 ข้อ ประกอบด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- | | |
|---------------------------|-------------|
| 1. การติดต่อสื่อสาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. การร่วมมือ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การมีความคิดสร้างสรรค์ | จำนวน 5 ข้อ |

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- | | | |
|---|---------|--------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยและการทำงานเป็นทีมของครู โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและสอดคล้องกับนิยามศัพท์โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อคำถามในแต่ละข้อ เพื่อให้ข้อเสนอนั้นเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุงและแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

3.2.2.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (พรธณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 195) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

- 1) ผศ.ดร.บุญจันทร์ สีสันต์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 2) ดร.จิตติยาพร กันตารณัจฉน์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 3) ผศ.ดร.ภาไพกาญจน์ อินทร์น้อย อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
- 4) ดร. วิสิทธิ์ ใจเถิง ผู้อำนวยการโรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย
เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร
- 5) ดร. นันทพร แสงอุไร ครูโรงเรียนพรตพิทยพยัต
เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับเพื่อพิจารณาถึงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้
 ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเชิงนิยามศัพท์
 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับเชิงนิยามศัพท์
 -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงนิยามศัพท์
 โดยใช้สูตรค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (พรธณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 195-196)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	R	แทน	คะแนนรายข้อตามดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ
	Σ	แทน	ผลรวม
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับนิยามศัพท์ของแบบสอบถามดังกล่าว คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 - 1.00 จำนวน 46 ข้อ มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถามสำหรับข้อคำถามที่คะแนนต่ำกว่า 0.6 จำนวน 1 ข้อ มีการปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิ และขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิปรับคะแนนให้ใหม่เพื่อใช้เป็นเครื่องมือต่อไป

3.2.2.4 นำแบบสอบถาม ไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูในโรงเรียนพรตพิทยพยัต จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.5 นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์. 2557 : 118 - 119)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อในแบบสอบถาม
	$\sum s_i^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	ความแปรปรวนแบบสอบถามทั้งฉบับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร	จำนวนข้อ	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค
ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครู		
ด้านลักษณะการทำงาน	6	.794
ด้านสภาพแวดล้อม	5	.898
ด้านโครงสร้างทีม	5	.90
ด้านผู้นำทีม	9	.9.5
ด้านการมีส่วนร่วม	6	8.63
ตอนที่ 3 การทำงานเป็นทีม		
การติดต่อสื่อสาร	5	.847
การร่วมมือ	5	.884
การมีความคิดสร้างสรรค์	5	.879
เฉลี่ยรวมทั้งฉบับ	46	.88

3.2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือโดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขอนหนังสือราชการจากงานบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบังถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือติดต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อพิจารณาเห็นชอบ และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์จำนวน 166 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าร้อยละ (Percentage) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 235-237)

$$\text{pct} = \frac{n_i}{n_t} \times 100$$

เมื่อ	pct	แทน	ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
	n_i	แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
	n_t	แทน	จำนวนส่วนใหญ่อทั้งหมด

3.4.2 วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวม ทุกด้าน

1. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 244-245)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 170-173) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับการทำงานเป็นทีม
4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

(พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 247)

$$S = \frac{\sqrt{\sum(x-\bar{x})^2}}{n}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	Σ	แทน	ผลรวม
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวของชุดข้อมูล
	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

3.4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อรายด้าน และรวมทุกด้าน

1. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 244-245)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
	ΣX	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 170-173) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	หมายถึง	ระดับความคิดเห็น
4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

247) 2. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 :

$$S = \frac{\sqrt{\Sigma(x-\bar{x})^2}}{n}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	Σ	แทน	ผลรวม
	x	แทน	คะแนนแต่ละตัวของชุดข้อมูล
	\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (พรธณี ลีกิจวัฒนะ. 2555 : 260 - 266)

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{XY}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุดตัวแปร X กับ Y
	n	แทน	จำนวนสมาชิกของประชากรที่ศึกษา

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553 : 314)

ค่า r อยู่ในช่วง 0.91 - 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่า r อยู่ในช่วง 0.70 - 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.30 - 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.00 - 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ถ้า r มีค่าเท่ากับ ศูนย์	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4.5 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

การตรวจสอบว่าตัวแปรอิสระจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (ไม่เกิด Multicollinearity) โดยจะใช้ค่าความเพ้อของการผันแปร (Variance inflation factor : VIF) หรือค่าความทนทาน (Tolerance) ตัวใดตัวหนึ่งก็ได้ โดยมีเกณฑ์การตรวจสอบดังนี้

3.4.5.1 ค่า Variance inflation factor (VIF) ค่า VIF ที่เหมาะสมไม่ควรเกิน 4 หรือ 5 หากเกินกว่านี้แสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันเอง (ตำราบางเล่มแนะนำว่า หาก $VIF > 10$ แสดงว่าเกิด Multicollinearity)

3.4.5.2 ค่า Tolerance หากค่า Tolerance < 0.2 แสดงว่าเกิด Multicollinearity

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา "ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2" ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการใช้ตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสอง
Adjusted R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสองแบบปรับแก้
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
S.E _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
S.E _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	การทำงานเป็นทีมของครู
X ₁	แทน	ด้านลักษณะการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_2	แทน	ด้านสภาพแวดล้อม
X_3	แทน	ด้านโครงสร้างทีม
X_4	แทน	ด้านผู้นำทีม
X_5	แทน	ด้านการมีส่วนร่วม
\hat{Y}	แทน	ค่าพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในรูปแบบคะแนนดิบ
Z_{X_3}	แทน	โครงสร้างทีมในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
Z_{X_5}	แทน	การมีส่วนร่วมในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_Y	แทน	ค่าพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครูในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นจากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

รายการ	จำนวน (166 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
เพศชาย	50	30.10
เพศหญิง	116	69.90
รวม	166	100.00
2. อายุ		
20 – 30 ปี	64	38.60
31 – 40 ปี	71	42.80
41 – 50 ปี	16	9.60
51 ปีขึ้นไป	15	9.00
รวม	166	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.60
ปริญญาตรี	126	75.90
ปริญญาโท	38	22.90
ปริญญาเอก	1	0.60
รวม	166	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (166 คน)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 7 ปี	92	55.40
8 - 15 ปี	43	25.90
16 - 23 ปี	17	10.20
24 ปีขึ้นไป	14	8.40
รวม	166	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 166 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10

เมื่อพิจารณาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตามอายุ พบว่ามีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 และอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และอายุ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.00 การศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00

ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 7 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงาน 8 - 15 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมีประสบการณ์ทำงาน 16 -23 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และสุดท้าย มีประสบการณ์ทำงาน 24 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

4.3 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

การทำงานเป็นทีมของครู	n = 166		ระดับการทำงานเป็นทีม	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.21	0.58	มาก	2
2. ด้านการร่วมมือ	4.18	0.52	มาก	3
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.32	0.53	มาก	1
ค่าเฉลี่ยรวม	4.23	0.48	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23, S = .48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.32, S = .53$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.21, S = .58$) และลำดับสาม คือด้านความร่วมมือ ($\bar{x} = 4.18, S = .52$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อ	ด้านการติดต่อสื่อสาร	n = 166		ระดับการทำงานเป็นทีม	ลำดับ
		\bar{x}	S		
1	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.69	มาก	5
2	สถานศึกษาของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรรับรู้อย่างเปิดเผย	4.16	0.66	มาก	4
3	ท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.21	0.62	มาก	1
4	ท่านมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันต่อข่าวสารที่สื่อถึงกัน	4.20	0.65	มาก	2
5	ท่านมีความสามารถและมีทักษะการใช้การสื่อสารในการแก้ปัญหาได้	4.20	0.64	มาก	3
ค่าเฉลี่ยรวม		4.21	0.58	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการติดต่อสื่อสารโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, $S = .58$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.21$, $S = .62$) รองลงมา คือ ท่านมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันต่อข่าวสารที่สื่อถึงกัน ($\bar{x} = 4.20$, $S = .65$) และลำดับสาม คือ ท่านมีความสามารถและมีทักษะการใช้การสื่อสารในการแก้ปัญหาได้ ($\bar{x} = 4.20$, $S = .64$) ลำดับที่สี่ คือ สถานศึกษาของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรรับรู้อย่างเปิดเผย ($\bar{x} = 4.16$, $S = .66$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{x} = 4.13$, $S = .69$) ตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการร่วมมือ

ข้อ	ด้านการร่วมมือ	n = 166		ระดับการทำงานเป็นทีม	ลำดับ
		\bar{x}	S		
1	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.23	0.65	มาก	5
2	ท่านให้การช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ	4.34	0.59	มาก	3
3	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่องานให้งานนั้นสำเร็จ	4.34	0.60	มาก	2
4	บทบาทและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์	4.34	0.62	มาก	1
5	ท่านมีส่วนส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้อื่นได้ทำงานจนประสบผลสำเร็จ	4.28	0.66	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม		4.18	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีการร่วมมือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.18, S = .52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีการทำงานเป็นทีมในด้านการร่วมมืออยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ ลำดับแรก คือ บทบาทและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{x} = 4.34, S = .62$) รองลงมา คือท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่เพื่องานให้งานนั้นสำเร็จ ($\bar{x} = 4.34, S = .60$) ลำดับที่ 3 คือท่านให้การช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.34, S = .59$) ลำดับที่ 4 คือ ท่านมีส่วนส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้อื่นได้ทำงานจนประสบผลสำเร็จ ($\bar{x} = 4.28, S = .66$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23, S = .65$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการปฏิบัติ และลำดับของการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านความคิดสร้างสรรค์

ข้อ	ด้านความคิดสร้างสรรค์	n = 166		ระดับการทำงานเป็นทีม	ลำดับ
		\bar{x}	S		
1	ท่านมีส่วนนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ	4.22	0.65	มาก	2
2	ท่านนำการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มาพัฒนางานให้สำเร็จ	4.23	0.68	มาก	1
3	ท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม	4.17	0.66	มาก	5
4	ท่านเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำความรู้ใหม่ๆ มาช่วยให้งานสำเร็จ	4.19	0.69	มาก	4
5	ท่านสนับสนุนให้นำความรู้และความคิดใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงงาน	4.21	0.67	มาก	3
	ค่าเฉลี่ยรวม	4.32	0.52	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09, S = .43$) เมื่อพิจารณารายชื่อข้อที่มีการทำงานเป็นทีมในด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ ลำดับแรกคือท่านนำการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มาพัฒนางานให้สำเร็จ ($\bar{x} = 4.23, S = .68$) รองลงมา คือ ท่านมีส่วนนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{x} = 4.22, S = .65$) ลำดับที่ 3 คือท่านสนับสนุนให้นำความรู้และความคิดใหม่ๆ มาใช้เพื่อปรับปรุงงาน ($\bar{x} = 4.21, S = .67$) ลำดับที่ 4 คือท่านเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำความรู้ใหม่ๆ มาช่วยให้งานสำเร็จ ($\bar{x} = 4.19, S = .69$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม ($\bar{x} = 4.17, S = .66$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู	n = 166		ลำดับ
	\bar{x}	S	
1. ด้านลักษณะการทำงาน	4.15	0.48	2
2. ด้านสภาพแวดล้อม	4.12	0.52	3
3. ด้านโครงสร้างทีม	4.16	0.50	1
4. ด้านผู้นำทีม	3.98	0.64	5
5. ด้านการมีส่วนร่วม	4.02	0.56	4
รวม	4.09	0.43	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09$, $S = .43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างทีม ($\bar{x} = 4.16$, $S = .50$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะการทำงาน ($\bar{x} = 4.15$, $S = .48$) และลำดับสาม คือด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 4.12$, $S = .52$) , ลำดับที่สี่ คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.02$, $S = .56$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำทีม ($\bar{x} = 3.98$, $S = .64$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านลักษณะการทำงาน

ข้อ	ด้านลักษณะการทำงาน	n = 166		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
		\bar{x}	S		
1	ครูมีส่วนในการวางแผน และวิธีดำเนินงานของสถานศึกษา	3.96	0.72	มาก	6
2	ครูมีความรักและให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.22	0.58	มาก	2
3	ครูได้นำประสบการณ์ของตนเองไปใช้ในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จ	4.30	0.62	มาก	1
4	ครูมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน	4.11	0.62	มาก	5
5	ครูมีการเห็นอกเห็นใจและไว้วางใจกันในการทำงาน	4.15	0.66	มาก	4
6	ครูได้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ	4.20	0.61	มาก	3
รวม		4.16	0.49	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านลักษณะการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16$, $S = .49$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าข้อที่มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 6 ข้อ ลำดับแรก คือ ครูได้นำประสบการณ์ของตนเองไปใช้ในการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.30$, $S = .62$) รองลงมา คือ ครูมีความรักและให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.22$, $S = .58$) ครูได้ร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ ($\bar{x} = 4.20$, $S = .61$) ครูมีการเห็นอกเห็นใจและไว้วางใจกันในการทำงาน ($\bar{x} = 4.15$, $S = .66$) และ ครูมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ($\bar{x} = 4.11$, $S = .62$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูมีส่วนในการวางแผนและวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, $S = .72$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านสภาพแวดล้อม

ข้อ	ด้านสภาพแวดล้อม	n = 166		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
		\bar{x}	S		
7	สถานศึกษาการจัดบริเวณ สะอาด ร่มรื่น เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.22	0.66	มาก	1
8	สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน	4.08	0.71	มาก	4
9	มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอในการทำงานร่วมกันสถานศึกษา	3.99	0.76	มาก	5
10	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน	4.14	0.64	มาก	3
11	ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ศึกษาของท่าน	4.20	0.65	มาก	2
รวม		4.13	0.53	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.13, S = .53$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 5 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ลำดับแรก คือ สถานศึกษาการจัดบริเวณ สะอาด ร่มรื่น เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.22, S = .66$) รองลงมา คือ ท่านมีความพึงพอใจในสถานที่ศึกษาของท่าน ($\bar{x} = 4.20, S = .65$) ลำดับสาม คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน ($\bar{x} = 4.14, S = .64$) และลำดับที่สี่ คือสถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{x} = 4.08, S = .71$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอในการทำงานร่วมกันสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.99, S = .76$)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ด้านโครงสร้างทีม

ข้อ	ด้านโครงสร้างทีม	n = 166		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
		\bar{x}	S		
12	ครูให้การยอมรับ ความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน	4.20	0.63	มาก	1
13	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน การทำงานของสถานศึกษา	4.08	0.70	มาก	5
14	ครูมีการช่วยเหลือ สนับสนุน การทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.17	0.58	มาก	4
15	โรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน	4.17	0.63	มาก	3
16	ครูให้การยอมรับในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น	4.18	0.62	มาก	2
รวม		4.16	0.50	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านโครงสร้างทีมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.16, S = .50$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยมีการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ลำดับแรก คือครูให้การยอมรับความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ($\bar{x} = 4.20, S = .63$) รองลงมาคือ ครูให้การยอมรับในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น ($\bar{x} = 4.18, S = .62$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันคือโรงเรียนมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน ($\bar{x} = 4.17, S = .63$) และครูมีการช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.17, S = .58$) และลำดับสุดท้ายคือครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.08, S = .70$)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ด้านผู้นำทีม

ข้อ	ด้านผู้นำทีม	n = 166		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
		\bar{x}	S		
17	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดในการประสานงานให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน	4.15	.64	มาก	1
18	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูอยู่เสมอ	4.05	.75	มาก	2
19	ผู้บริหารมีความรู้และแสวงหาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้พัฒนางานให้ก้าวหน้า	3.94	.72	มาก	6
20	ผู้บริหารมีเทคนิคในการสร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพ	3.92	.81	มาก	7
21	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติครูเสมอ	3.95	.80	มาก	5
22	ผู้บริหารให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ	4.04	.81	มาก	3
23	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการเต็มใจ	3.91	.83	มาก	8
24	ผู้บริหารมีการนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาประกอบการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงาน	3.90	.81	มาก	9
25	ผู้บริหารมีการนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาประกอบการปรับปรุงงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	3.98	.77	มาก	4
รวม		3.98	.64	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านผู้นำทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, $S = .64$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ลำดับแรกผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดในการประสานงานให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน ($\bar{x} = 4.15$, $S = .64$) รองลงมา ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติครูเสมอ ($\bar{x} = 4.05$, $S = .75$) ลำดับที่สาม ผู้บริหารให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้งานสำเร็จ ($\bar{x} = 4.04$, $S = .81$) ลำดับที่สี่ ผู้บริหารมีการนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาประกอบการปรับปรุงงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น ($\bar{x} = 3.98$, $S = .77$) ลำดับที่ห้าผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติครูเสมอ ($\bar{x} = 3.95$, $S = .80$) ลำดับที่หก ผู้บริหารมีความรู้และแสวงหาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้พัฒนางานให้ก้าวหน้า ($\bar{x} = 3.94$, $S = .72$) ลำดับที่เจ็ด ผู้บริหารมีเทคนิคในการสร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพ ($\bar{x} = 3.92$, $S = .81$) ลำดับที่แปด ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการเต็มใจ ($\bar{x} = 3.91$, $S = .83$) และลำดับเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุดท้าย ผู้บริหารมีการนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาประกอบการตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.90, S = .81$)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านการมีส่วนร่วม	n = 166		ระดับ ความ คิดเห็น	ลำดับ
		\bar{x}	S		
26	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	3.93	.76	มาก	6
27	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา	4.06	.69	มาก	3
28	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.98	.74	มาก	5
29	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการดำเนินกิจกรรมที่ท่านรับผิดชอบ	4.10	.70	มาก	1
30	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา	4.02	.72	มาก	4
31	ท่านร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา	4.08	.65	มาก	2
	รวม	4.03	.56	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.03, S = .56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้อมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ลำดับแรกคือ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการดำเนินกิจกรรมที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.10, S = .70$) และลำดับที่สองคือท่านร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.08, S = .65$) และลำดับที่สาม ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.06, S = .69$) และลำดับที่สี่ ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.02, S = .72$) ลำดับที่ห้า ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.98, S = .74$) และ ลำดับสุดท้ายที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.93, S = .76$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แสดงดังตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวแปร	(X ₁)	(X ₂)	(X ₃)	(X ₄)	(X ₅)	(Y)
ด้านลักษณะการทำงาน (X ₁)	1.000	.519**	.636**	.540**	.471**	.363**
ด้านสภาพแวดล้อม (X ₂)		1.000	.676**	.563**	.487**	.385**
ด้านโครงสร้างทีม (X ₃)			1.000	.592**	.525**	.473**
ด้านผู้นำทีม (X ₄)				1.000	.626**	.385**
ด้านการมีส่วนร่วม (X ₅)					1.000	.505**
การทำงานเป็นทีมของครู (Y)						1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ของการทำงานเป็นทีมของครู (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน (X₁) ด้านสภาพแวดล้อม (X₂) ด้านโครงสร้างทีม (X₃) ด้านผู้นำทีม (X₄) และด้านการมีส่วนร่วม (X₅) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₅) (r = .505) ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม (X₃) (r = .473) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X₂) (r = .385) ด้านผู้นำทีม (X₄) (r = .385) และด้านลักษณะการทำงาน (X₁) (r = .363)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูทั้ง 5 ด้าน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง (r = .471-.676) มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดภาวะ multicollinearity จึงทำการตรวจสอบภาวะ multicollinearity

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตารางที่ 4.13 แสดงค่า VIF (Variance inflation factor) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านลักษณะการทำงาน (X_1)	.778	1.285
ด้านสภาพแวดล้อม (X_2)	.763	1.310
ด้านโครงสร้างทีม (X_3)	.724	1.381
ด้านผู้นำทีม (X_4)	.608	1.643
ด้านการมีส่วนร่วม (X_5)	.724	1.381

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่า Tolerance หากมีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่าตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันมาก นั่นคือ เกิด multicollinearity ได้ จากการทดสอบพบว่า ค่า Tolerance ของปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน (X_1) คือ .778 ด้านสภาพแวดล้อม (X_2) คือ .763 ด้านโครงสร้างทีม (X_3) คือ .724 ด้านผู้นำทีม (X_4) คือ .608 และด้านการมีส่วนร่วม (X_5) คือ .724 ซึ่งมีค่ามากกว่าศูนย์ จึงไม่เกิด multicollinearity และค่า VIF (Variance inflation factor) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จะสร้างปัญหาต่อ Regression model ได้ จากการทดสอบพบว่า ค่า VIF ของปัจจัยในแต่ละด้านมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหา multicollinearity เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ของค่า Tolerance และค่า VIF ที่กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

4.6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

4.6.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยวิเคราะห์ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
(X ₅)	.505	.255	.251	56.196**
(X ₅) (X ₃)	.561	.315	.306	37.396**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวเข้าสู่สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยวิธี Stepwise พบว่า มี 2 ตัวแปรถูกเลือกเข้าสู่สมการ ตามลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านการ มีส่วนร่วม (X₅) สามารถทำนายการทำงานเป็นทีมของครู ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .255 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์การ ทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 25.50

เมื่อเพิ่มปัจจัยด้านโครงสร้างทีม (X₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .315 แสดง ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านโครงสร้างทีม สามารถร่วมพยากรณ์การทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ร้อยละ 31.50

ตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	2	11.839	5.920	37.396	.000**
Residual	163	25.802	.158		
Total	165	37.642			

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ค่า F มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าปัจจัยพยากรณ์ด้านการมีส่วนร่วม (X_2) และด้านโครงสร้างทีม (X_3) สามารถพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และสามารถนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นลำดับต่อไป

4.6.2 ผลการสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการค้นคว้าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise

ตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาสมการทั้งหมด ในขั้นตอนเดียว	b	S.E _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a)	1.873	.279		6.713	.000**
ด้านการมีส่วนร่วม (X ₅)	.305	.066	.355	4.656	.000**
ด้านโครงสร้างทีม (X ₃)	.272	.072	.286	3.756	.000**

R = .561 (Adjusted R²) = .306
R² = .315 Durbin-Watson = 1.602
S.E_{est} = 0.279

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X₅) และด้านโครงสร้างทีม (X₃) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สามารถอธิบายการทำงานเป็นทีมของครู (R²) ได้ร้อยละ .315ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (Y) และตัวพยากรณ์ด้านการมีส่วนร่วม (X₅) และด้านโครงสร้างทีม (X₃) มีค่าเท่ากับ .561 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.279 ส่วนค่า Durbin-Watson เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอย ในที่นี้ได้ Durbin-Watson = 1.602 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .305 และ .272 ตามลำดับ มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.873 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .355 และ .286 ตามลำดับ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู ในรูปคะแนนดิบ และรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.873 + .305 (X_5) + .272(X_3)$$

$$\hat{Z}_y = .355(Z_{X_5}) + .286(Z_{X_3})$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอสรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.2 สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างทีม ด้านผู้นำทีม และด้านการมีส่วนร่วม มีปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

5.1.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 52 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 5,233 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีพ.ศ. 2558 จำนวน 166 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้โปรแกรมการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง G*Power 3.1.9.2 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size f^2) ที่ 0.15 ระดับนัยสำคัญ (α error problem) ที่ 0.05 (ความเชื่อมั่นที่ 95%) อำนาจการทำนาย Power ($1-\beta$ error problem) ที่ 0.95 (ทำนายผิดพลาดได้แค่ 5%) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน เพื่อป้องกันการตอบรับกลับคืนอย่างไม่สมบูรณ์ จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 166 คน แล้วทำการสุ่มโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียนโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 15 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.6 - 1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 31 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.6 - 1.00

เมื่อนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนพรตพิทยพยัต จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.88

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 โดยการแจกและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 ฉบับ ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยใช้เวลาเก็บข้อมูลในระหว่างเดือนมีนาคม ถึง เดือนเมษายน พ.ศ. 2559 และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 166 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน
3. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1.7 ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 166 คน ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 และรองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่าอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 42.80 และอายุระหว่าง 20 - 30 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 และอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 และอายุ 51 ปีขึ้นไปมีจำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.00 ระดับการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และที่ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 7 ปี มีจำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทำงาน 8 - 15 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 และมีประสบการณ์ทำงาน 16 -23 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และสุดท้าย มีประสบการณ์ทำงาน 24 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23, S = .48$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.32, S = .52$) รองลงมา คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x} = 4.21, S = .58$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการร่วมมือ ($\bar{x} = 4.18, S = .52$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.09, S = .43$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้าน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านโครงสร้างทีม ($\bar{x} = 4.16, S = .50$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะการทำงาน ($\bar{x} = 4.15, S = .48$) และลำดับสาม คือด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{x} = 4.12, S = .52$) , ลำดับที่สี่ คือ ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{x} = 4.02, S = .56$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำทีม ($\bar{x} = 3.98, S = .64$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ของการทำงานเป็นทีมของครู (Y) มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน (X_1) ด้านสภาพแวดล้อม (X_2) ด้านโครงสร้างทีม (X_3) ด้านผู้นำทีม (X_4) และด้านการมีส่วนร่วม (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_5) ($r = .505$) ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม (X_3) ($r = .473$) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (X_2) ($r = .385$) ด้านผู้นำทีม (X_4) ($r =$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

.385) และด้านลักษณะการทำงาน (X_1) ($r = .363$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูทั้ง 5 ด้าน พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง ($r = .471-.676$) มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดภาวะ multiCollinearity จึงทำการตรวจสอบภาวะ multicollinearity

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

พบว่า ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_5) และด้านโครงสร้างทีม (X_3) ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม (X_5) และด้านโครงสร้างทีม (X_3) สามารถร่วมพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 31.50 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .561 ค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.279 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์การทำงานเป็นทีมได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.873 + .305(X_5) + .272(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_Y = .355(Z_{X_5}) + .286(Z_{X_3})$$

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สามารถอภิปรายผลประเด็นสำคัญได้ดังนี้

5.2.1 อภิปรายผลเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

โดยภาพรวมครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีระดับการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ การมีส่วนร่วมของครูในการมุ่งมั่นปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ และการมีโครงสร้างทีมที่มีคุณภาพ เพราะผู้บริหารไม่สามารถทำงานทุกอย่างให้มีประสิทธิภาพได้เพียงลำพัง ต้องอาศัยการทีมงานในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ถึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551 : 11) กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ บุตรี จารุโรจน์ (2549) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของประเทศไทยอาจมีบริบทที่แตกต่างกันไปขึ้นกับหลายเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ แต่เป็นที่ยอมรับกันดีว่า การทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าการมีทีมงานที่ดีย่อมนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจตยา ดากระบุตร (2554 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาถนี เหมือนโพธิ์ทอง (2554 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการทำงานเป็นทีมเมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสองอันดับแรกคือ ด้านโครงสร้างทีม และรองลงมาคือ ด้านลักษณะการทำงาน สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างทีม มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการในการทำงานเป็นทีม นั้นต้องอาศัยโครงสร้างทีมที่เป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม อาจจะเป็นแบบทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ซึ่งสมาชิกของกลุ่มต้องยอมรับและปฏิบัติตามหน้าที่เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุนันทา เลาพันธ์ (2540 : 76-77) ได้ให้ทัศนคติเกี่ยวกับโครงสร้างทีมไว้ว่า บุคคลที่มารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่มก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์ในกลุ่มส่วนประกอบสำคัญ ได้แก่ สถานภาพ บทบาท ปทัสถาน การสื่อสารระหว่างกลุ่ม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่ม ซึ่งได้สอดคล้องงานวิจัยของ สุเทพ เหลาแก้ว (2556 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ทั้ง 5 ด้าน มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับมาก และพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีโครงสร้างทีมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2. ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับสอง ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีมไม่ว่าเราจะมีคนที่พร้อมและทีมงานที่ดียังไม่รับประกันว่างานที่ออกมาจะประสบความสำเร็จดังที่เราคาดการณ์ไว้ จึงต้องนึกถึงส่วนประกอบอีกด้านหนึ่งคือด้านลักษณะงานที่ควรให้ความสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (2556 : 25) กล่าวว่า ลักษณะงาน และทีมมีประโยชน์ต่องานหลายประเภท เพราะสามารถใช้ทีมงานทำงานได้หลากหลายแต่งงานแต่ละอย่างเหมาะกับการทำงานเป็นทีมไม่เหมือนกัน งานที่ดีต้องจูงใจสมาชิกและมีกิจกรรมร่วมกัน ทีมต้องการทั้งงานที่เหมาะสมและสนับสนุนขององค์กรต่องานดังกล่าว และสอดคล้องกับความคิดของ สุภาพร อัคราวัฒนา (2541 : 34-35) ได้กล่าวไว้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงานทำให้งานดำเนินไปด้วยดี การวางแผนร่วมกัน การทำงานของทีมงานจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และการประเมินร่วมกัน การพึ่งพาศักยภาพและร่วมมือกัน ความไว้วางใจ

สมาชิกต้องมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงานทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

5.2.3 อภิปรายผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ของการทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านลักษณะการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านโครงสร้างทีม ด้านผู้นำทีม และด้านการมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปน้อยสองอันดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างทีม

1. ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากเป็นอันดับหนึ่ง ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการทำงานเป็นทีม ทำให้ทีมมีความแข็งแกร่งมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพล แข็งแอ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านปัจจัยทางด้านผู้นำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นและการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553 : 52) ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือกัน การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และคล้อยคลึงกับงานวิจัยของ รัชนิกร สมทรัพย์ (2550 : 76) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปี การศึกษา 247-2548 มีระดับการทำงานเป็นทีมในภาพรวมทุกด้านในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการทำงานเป็นทีมในด้านการมีเป้าหมายร่วมกันมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย 4.02 ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์ (2550 : 78-79) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสังกัดสาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ด้านโครงสร้างทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากเป็นอันดับสอง ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างทีมเป็นการยอมรับความรู้ ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการวางแผนงานตามลำดับขั้นตอน ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการกำหนดบทบาทตัวเองที่ชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสนิทสนมใกล้ชิดช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สนับสนุนการทำงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ เหลาแก้ว (2556 : 62) ที่กล่าวว่า โครงสร้างทีมเป็นพฤติกรรมเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มสมาชิก กลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติกลุ่มอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการหรือไม่เป็นแบบทางการก็ได้ สมาชิกทุกคนจะต้องยอมรับและปฏิบัติด้วยดี และสอดคล้องแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสถุณณ์ดี (2549 : 9) ที่กล่าวว่าโครงสร้างทีม มีกฎ มีระเบียบซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่มที่สมาชิกต้องปฏิบัติ

5.2.4 อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และด้านโครงสร้างทีม สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่ครูมีความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมซึ่งการปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจในการบริหาร โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลัก ก่อให้เกิดการพัฒนาแนวคิดสร้างสรรค์ และวัฒนธรรมอันดีงาม อันจะนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของทุกฝ่าย ทั้งนี้แรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งอาจการให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1981 : 208 - 209) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นลักษณะที่ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีอิสระในการทำงานของผู้นำ ตลอดจนมีสิทธิ์ในการเสนอความคิดเห็นเพื่อร่วมแก้ไขปัญหาซึ่งลักษณะดังกล่าวย่อมเป็นแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีอิทธิพลต่อการกระทำและการตัดสินใจของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คันสนีย์ ชูเชื้อ (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พบว่า การมีส่วนร่วม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ในการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่สอง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ รวมกันจึงก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพหรือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาต้องมีภารกิจและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ชัดเจนจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องมีโครงสร้างทีม กล่าวคือมีสายงานการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ซึ่งจะสามารถลดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกรมนพัฒนาชุมชน (2550) คือ การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่าหนึ่งคน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นมีเป้าหมายเดียวกันและทุกคนยอมรับร่วมกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกันการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณก บัญชูจรัส (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า พบว่า โครงสร้างทีม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรกิตต์ ศรีอ่ำอ่วม (2547 : บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างทีม

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความต้องการในการทำงานเป็นทีมของครู ในระดับมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้ครูได้มีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบและได้รับมอบหมาย ให้มีการแบ่งงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบและมีความถนัดความเหมาะสม และพิจารณาถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วย
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูได้ร่วมกิจกรรมนันทนาการร่วมกัน หรือมีโครงการอบรมสัมมนาให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจถึงนิสัยใจคอของแต่ละคน และเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและเกิดความตึงเครียดในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีกันในทีมและเข้าถึงครูได้ดี
5. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรมีการประชุม เพื่อปรึกษาหารือกันในการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียนเพื่อให้ได้ทราบถึงความชัดเจนและมีความเป็นธรรม
6. ครูและผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น พร้อมทั้งการช่วยเหลือกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน
7. ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนครูให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ รวมไปถึงการประเมินผลงานกิจกรรมของโรงเรียน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่างๆ เช่น ด้านผู้นำทีมและด้านการมีส่วนร่วม
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาครู
3. ควรศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป
4. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อนำมาพัฒนาครูและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรกนก บุญชูจรัส. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ที่มีความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี.” รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- กรมการพัฒนาชุมชน. 2550. **คู่มือการทำงานเป็นทีมของพัฒนากร**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงมหาดไทย.
- กิติมา ปรีดีดิลก. 2550. **ปรัชญาการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ประเสริฐการพิมพ์.
- คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- คมกฤษ จันทรโอภาส. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจภายในทหารอากาศ.” ปริญญานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- เจติยา ดากระบุตร. 2554. **อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฉันทนา จันทรบรรจง. 2542. **จิตวิทยาบริการ**. ภาควิชาบริหารและ พัฒนาการคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. กรุงเทพฯ : บริษัทบุ๊คพอยท์ จำกัด.
- ชญาภา วรวิวัฒน์. 2552. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต3.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชาถุณี เหมือนโพธิ์ทอง. 2554. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1”. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เชาว์ เกษมกุล. 2557. “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท มาสเตอร์โปรแอม เทคโนโลยีปอเนชั่นจำกัด”. ปริญญานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ฐานิตย์ เกสร. 2551. “ผลกระทบของการทำงานเป็นทีมและการบริหารความขัดแย้งที่มีต่อคุณภาพของการตรวจสอบบัญชีของสำนักงานตรวจสอบบัญชีสหกรณ์.” วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2546. **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: เอ็กเซอร์เน็ท.
- ณัฐพล ชุมวรฐายี. 2545. **บันไดสู่การประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัท บุ๊คพอยท์ จำกัด.
- ดาวเรือง อึ้งนวม. 2553. “การมีส่วนร่วมคือ กระบวนการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม มีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และมีส่วนร่วมในการประเมินผล ในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา.”
- วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ดิเรก วรรณเศียร. 2549. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.” **วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ถวิล ตะโกคู่. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร**.
- ทรงวุฒิ ทาระสา. 2549. “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**.
- ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2553. **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- ทองใบ สุดซารี. 2551. **การวิจัยธุรกิจ : ปฏิบัติการวิจัยนอกตำรา**. อุบลราชธานี : ยงสวัสดิอินเตอร์กรุ๊ป.
- ทิตนา แชมมณี. 2545. **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์.
- เทพินทร์ จารุศุกร. 2554. “แนวทางและวิธีการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสาธิตน์วิเทศเชียงใหม่.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน บริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน)”. **การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.
- ธนวรรธ ดั่งสินทรัพย์ศิริ. 2550. **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์. 2552. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมและการสร้างโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน.” **วารสารวิจัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**.
- ธรรมนิยม เพ็ชรพงษ์. 2545. “การศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในงานวิชาการของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร.” **วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร**.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. **ความเป็นมืออาชีพอในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. 2556. “ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง**.
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. 2542. **กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2553. **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์. 2542. **แนวคิดและกลยุทธ์ในการป้องกันองค์กร**. กรุงเทพฯ : การศึกษา.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บุญช่วย ศิริเกษ. 2550. **การวิจัยเชิงปฏิบัติแบบมีส่วนร่วมการเตรียมความพร้อมเมื่อรับการถ่าย
โอนการจัดการมีตาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเลย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุตรี จารุโรจน์. 2549. **หลักการจัดการ**. นครราชสีมา : วิทยาลัยนครราชสีมา.
- ปฤษฎา พุทธิวิชัย. 2549. “การมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการจำแนกประเภทขยะมูลฝอยที่ใช้ ใน
ชีวิตประจำวันก่อนทิ้ง เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร.” รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและการพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏ
สวนดุสิต.
- ปัญญาพล แข็งแอ. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด ”. วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พยอม วงศ์สารศรี. 2552. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- พรเพ็ญ สุวรรณเดชา. 2553. “ผลของการสอนแบบบรรยายร่วมกับสื่อวีดิทัศน์และการสอนแบบ
บรรยายร่วมกับการอภิปรายกลุ่มต่อความรู้เรื่องการป้องกันกรณีเพศสัมพันธ์ในวัยรุ่นของ
นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จังหวัดปัตตานี.”
วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ปีที่ 17 ฉบับที่ 1 (ม.ค-ก.พ).
ภาควิชาโรงเรียนสาธิต คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรรณราย ทวีระประภา. 2540. **เคล็ดลับการบริหารให้ชนะใจคน**. นนทบุรี : WISDOM.
- พรรณณี ลีกิจวัฒน์. 255. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ :
- พวงรัตน์ เกสรแพทย์. 2543. **การวางแผนกลยุทธ์สำหรับนักการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พิชัย เล่งพานิชย์. 2551. “การสร้างทีมงาน.” **วารสารศูนย์วิทยาลัยหนองคาย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิสมัย แจ้งสุทิวรวัฒน์. 2549. “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานพฤติกรรม
แสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขต
ภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรพรรณ ทองปั้น. 2552. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
กับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย.
- ภัณฑรัักษ์ พลดี. (2556). “การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยใช้ภาวะผู้นำทีม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ภิญโญ สาร. 2552. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. 2553. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. 2553. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไมตรี ทาปลูก. 2549. “สภาพการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2555. **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินต์ติ้ง.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2551. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- รัชนิกร สมทรัพย์. 2550. “การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547 - 2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ราตรี พูลพัฒน์. 2553. “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.” วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รุ่งรัชดา พิธีธรรมานวัตร. 2555. “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 13 กรุงเทพมหานคร.” หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- เรียม ศรีทอง. 2542. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : เอ็ดดูเคชั่น เอ็ดดูเคชั่น.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. 2556. **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ลัดนา กระจ่างทอง. 2544. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- วรกิตต์ ศรีอ่ำอ่วม. 2547. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีมของบุคลากรกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตบึงกุ่ม กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- วรรณ ออาจหาญ. 2557. “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่”. ปริญญานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.
- วรวิมล บุตรอามาตย์. 2550. “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานไพรซ์ณีย์ พิษณุโลก.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- วรารณณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2551. **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิทยาการ.
- วรารณณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2551. **แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : เอ็ม ไอ ที พรินติ้ง.
- วันทณีย์ ณ พัทลุง. 2551. **โครงการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานของบุคลากรศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ.** นครศรีธรรมราชศูนย์วิทย์พัฒนามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นครศรีธรรมราช.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. 2549. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- วินิจ เกตุขำ. 2542. **การสร้างทีมเพื่อความสำเร็จของงาน**. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิภาพร มาพบสุข. 2543. **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2544. **โรงเรียนองค์การแห่งการเรียนรู้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ.
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. 2542. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- ศจี อนันต์นพคุณ. 2542. **กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ**. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิก.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2545. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศันสนีย์ ชูเชื้อ. 2546. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.” วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ . 2541. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: วิสิทธิ์พัฒนา.
- สงวน ช่างฉัตร. 2541. **พฤติกรรมขององค์กร**. พิษณุโลก : สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสุทธิลักษณ์ สมิตสิริ. 2544. **ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ไทย.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือนสำนักงานก.พ. 2553. **หลักสูตรผู้นำที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ.
- สมชาติ กิจยรรยง. 2540. **เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนและองค์กร**. กรุงเทพฯ ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สมชาย เทพแสง. 2552. **ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ : รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า**. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมยศ นาวิการ. 2545. **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ .2552. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2541. **พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ .
- สัมมา สีหมุย. 2553. “การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สาวิตรี บุตรธำรงค์. 2540. “การสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศ สังกัดสถาบันศึกษาเอกชน”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกำแพง.
- สาวิตตรี คำควร. 2552. “ภาวะผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอซ่งชัย จังหวัดกาฬสินธุ์.” วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. 2557. **ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2557.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2552. **คู่มือนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี.**

สุดหทัย ดาราพงษ์. 2555. “การมีส่วนร่วมในการบริหารวิชาการของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตเทศบาลเมืองตราด จังหวัดตราด.” งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุเทพ เชาวลิต. 2553. **เอกสารสรุปการบรรยายเกี่ยวกับการเป็นผู้นำทีมในโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อนพัฒนาศักยภาพเชิงวิชาการสำหรับผู้อำนวยการกลุ่มสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เรื่อง ผู้นำทีมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Team Leader for Change).** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สุเทพ เหลวแถว. 2556. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมตามความคิดของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.” หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2550. **ภาวะผู้นำทางการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรทางการศึกษา.** อุดรธานี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุนทร พลวงค์. 2551. “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษาเทศบาลตำบลท่าสะอาด อำเภอเขาคา จังหวัดหนองคาย.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนันท์ ลิ้มรัตน์พันธ์. 2553. “ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6.” การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุนันทา เลานันท์. 2541. **การสร้างทีมงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์ไตร์.

สุนันทา เลานันท์. 2555. **การพัฒนาองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : บริษัทกรีนแอปเปิ้ลกราฟฟิคพริ้นติ้ง.

สุนันทา เลานันท์. 2551. **การสร้างทีมงาน.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติเกอร์ แอนด์ ดีไซน์.

สุภัททา ปิณฑะแพทย์. 2550. [Online] เข้าถึงได้จาก <http://www.supatta.haysamy.com/leadershipandteamwork.html>

สุภาพร อัคราวัฒนา. 2541. “การศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของนักศึกษามหาวิทยาลัยเอกชน : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุเมธ แสงนิมมวล. 2544. **บุคลิกภาพผู้นำ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บุ๊กแบงก์.

สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์. 2550. “การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร.” วิทยานิพนธ์ ค.ม. บัณฑิตวิทยาลัย. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์. 2550. “การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดมุกดาหาร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสตร์การ พัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุวัฒน์ อินทวงศ์. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม ตามการรับรู้ของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย.” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์. 2537. **ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารการศึกษา**. เอกสารการสอนประมวลสาระชุดวิชาสัมมนาปัญหาและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษา. นนทบุรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสาวภา จตุทอง. 2556. “พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรรวรรณี ไชยปัญหา. 2556. “รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก.” วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรุณ รักธรรม. 2551. **การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์กร(หน่วยที่ 12) เอกสารการสอน. ชุดวิชาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร.** นนทบุรี. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อิทธิเดช สิทธิจันทร์. 2553. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเขตตำบลท่ากระดาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2551. **การนำองค์กร.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

Austin, A.E. and Baldwin, G.B. 1991. **Faculty collaboration : Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching.** Washington : School of Education and Human Development.

Bennis W. and Nanus B. 1985. **Leaders : The strategies for taking change.** New York : Harper and Row.

Brill, N. I. 1976. **Teamwork : Working Together in The Human Service.** New York : Lippincott.

Carr, C. 1992. **Teampower : Lessons from America's Top Companies On Putting Teampower to Work.** Englewood Cliffs, NJ. : Prentice Hall.

Chris Argyris. 1964. **Integrating The Individual and The Organization.** New York : John Wiley and Sons, Inc.

Coghlan, D. 1994. "Managing Organizational through Teams and Groups," **Leadership & Organizational Journal.**

Daft, R. L. 1995. **Organization Theory and Design.** 5th ed. Minnesota : St. Paul, West.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Edgar H. Schein. 1985. "How Culture from Develops and Changes." In **Gaining Control of the Corporate Culture**. San Francisco : Jossey-Bas.
- Fiedler, F and Garcia, J. 2008. **New Approaches to Effective Leadership: Cognitive Resources and Organizational Performance**. New York: Wiley.
- Gilmer. V. B. H. 1973. **Applied psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg, J.and R.A, Baron. 1997. **Behavior in organizations**. 6th ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Halpin, A. W. 2007. **A Factorial Study of The Leader Behavior Description**. In R.M. Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth H. 1993. **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. 4th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Hoy, W.K. and C. G. Miskel. 2005. **Educational Administration : Theory Research and Practice**. (4th ed.) New York: McGraw-Hall. Inc.
- Ivancevich, J. H.others. 1989. **Management : Principles and Functions** (4th ed.). Boston, MA:Richard D. Irwin.
- Johnson, D.W. and E.P. Johnson. 1997. **Joining Together**. New Jersey : Prentice Flail.
- Jonhson, D. W. & Jonhson, R. T. 1991. **Lerning Togeter and alone**. Englewood. Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Katzenbach, J.R. 1997. **The Myth of the Top Management team. (Performance Issue in Work Group)**. : Flarvard Business Review.
- Luthans, Fred. 2005. **Organizational Behavior**. 7th ed. Singapore : McGraw-Flill.
- McFarland. 2008. **Management : Foundation & Practices**. 5th ed. New York : Macmillan.Publishing Inc.
- McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw – Hill.
- Mondy, R.P. 1989. **Stress and Burnout Among Critical Study**. New York : Churchill.
- Moos, R.H. 1986. **Work environment scale manual (2nd ed.)**. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Owens, R. G. 2004. **Organizational behavior in education : Instructional leadership and school reform**. Boston : Hofstra University.
- Parker, G. M. 1990. **Team Players and Team Work : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, Calif. : Jossey – Bass.
- Reynold Jack, Maria Francisco.and Susan Gearon. 1993. **Better Management. 100 Tips Manager's Guide**. Washington DC : Aga Khan Foundation.
- Reynolds, Larry. 1993. **The trust effect : Creating the High Trust High Performance Organization**. London : Nicholas Brealey Publishing.
- Robbins, S. P. 2003. **Essentials of organizational behavior** (9th ed). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Savichi, V., & Cooley, E. J. 1982. **Implications of burnout research and theory for counselor educators**. *The personnel and Guidance Journal*, 60, 415-419.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Schultz, D. P. 1998. **Psychology and industry today: An introduction to industrial and organization psychology (3rd ed.)**. New York : Macmillan.
- Shermerhorn, J.R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. 1994. **Managing organizational behavior**. New York : John Wiley & sons.
- Steer, R. M. 1979. **Organization effectiveness : A behavioral view**. Santa Monica, CA : Goodyear.
- Stogdill, R.M. 1981. **Stogdill's Handbook of Leadership**. New York: Free press.
- Stott, K. & Walker, A. 1995. **Teams Teamwork & Teambuilding**. Singapore : Prentice-Hall.
- Thompson, Russell D. 2008. **Atmospheric processes and systems**. London : Routledge.
- Warner, M. 2005. **Why we should care about work-family conflict: Causes and Consequences**.
- Woodcock Mike. 1989. **Team Development Manual**. 2nd ed. Worcester : Billing and Sons.
- Woodcock, M and D. Francis. 1994. **Teambuilding strategy**. 2nd ed. Cambridge : Cambridge University Press.
- Yulk, G. 1998. **Leadership in Organization**. New Jersey : Prentice Hall.
- Zadra, Nancy Lason. 2002. **Team Teaching : a study of Collaboration**. Thesis's Ph.D. U.S.A. : university of Montan.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ประกาศคณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
เรื่อง ผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการคุรุศาสตร์อุตสาหกรรม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ ขอประกาศรายชื่อหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ หลักสูตรคุรุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2559 ให้ดำเนินการดังนี้

นางณัฐภรณ์ มหาพรหม รหัสประจำตัว 56603094 ให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร (Factors Affecting Teachers Teamwork Under the Secondary Educational Service Area Office 2)” โดยมี ดร.อำภาพรหม ดันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ทั้งนี้ให้นักศึกษาค้นคว้าและเขียนวิทยานิพนธ์โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้เสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนดในระเบียบของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ประกาศ ณ วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2559

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิติพงษ์ มะโน)

คณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/0891



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

3 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางณัฐภรณ์ มหาพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของนางณัฐภรณ์ มหาพรม
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 095-639-2808

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ


หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692
ที่ ศธ 0524.04 / 0891 วันที่ 3 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางณัฐภรณ์ มหาพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.อำภาพรณ ตันตินาครกุล เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่อง
ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของ นางณัฐภรณ์ มหาพรม
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบแบบสอบถามมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย


(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/ 1195



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพรตพิทยพยัต

ด้วย นางณัฐฎาภรณ์ มหาพรม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์
อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ
ทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.อำภาพรรณ
ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางณัฐฎาภรณ์ มหาพรม
ทดลองใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02-329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร.095-639-2808

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/1223

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางณัฐภรณ์ มหาพรหม นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลัง
ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต ๒ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ดร.อำภพรณ ตันตินาครกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และได้รับอนุมัติหัวข้อ
และเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านให้ นางณัฐภรณ์ มหาพรหม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดี กำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๔-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๗๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๔-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๙๕-๖๓๙-๒๘๐๘

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง ข้อมูลในแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เท่านั้น ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของท่านและในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือในครั้งนี้เป็นอย่างสูง การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

- 1.การติดต่อสื่อสาร
- 2.การร่วมมือ
- 3.การมีความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางณัฐฐาภรณ์ มหาพรหม

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ท่านมีอายุอยู่ระหว่าง

() 20 – 30 ปี () 31 – 40 ปี () 41 – 50 ปี () 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก

4. ประสบการทำงาน

() น้อยกว่า 7 ปี () 8 – 15 ปี () 16 – 23 ปี () 24 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

อ	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0.	ผู้บริหารออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรหรือด้วยวาจาโดยการสื่อสารที่ชัดเจนในการมอบหมายงาน	✓				
00.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับกรใช้เฉพาะเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ทำซ้ำโดยไม่ได้รับอนุญาต

ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อ	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.ด้านระบบการทำงาน						
1.	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา					
2.	ครูมีความรักและให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
3.	ครูได้นำประสบการณ์ของตนเองไปใช้ในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จ					
4.	ครูมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน					
5.	ครูมีการเห็นอกเห็นใจและไว้วางใจกันในการทำงาน					
6.	ครูร่วมแรงร่วมใจกันทำงานจนประสบความสำเร็จด้วยความเต็มใจ					
2.ด้านสภาพแวดล้อม						
7.	สถานศึกษามีการจัดบริเวณ สะอาด ร่มรื่น เอื้อต่อการทำงาน					
8.	สถานศึกษามีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน					
9.	สถานศึกษามีอุปกรณ์และเครื่องมือเพียงพอในการทำงานร่วมกัน					
10.	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีส่วนสำคัญนำการกำหนดพฤติกรรมการทำงาน					
11.	ท่านมีความพึงพอใจในสถานศึกษาของท่าน					
3.ด้านโครงสร้างทีม						
12.	ครูให้การยอมรับ ความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน					
13.	ครูได้มีการร่วมวางแผน การทำงานของสถานศึกษา					
14.	ครูมีการช่วยเหลือ สนับสนุน การทำงานซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
15.	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนอย่างชัดเจน					
16.	ครูให้การยอมรับในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

.ข้อ	ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.ด้านผู้นำทีม						
17.	ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการประสานงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม					
18.	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
19.	ผู้บริหารมีความรู้และแสวงหาเทคนิคใหม่ๆ มาใช้พัฒนางาน ให้ก้าวหน้า					
20.	ผู้บริหารมีเทคนิคในการสร้างความเชื่อมั่น เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานเต็มศักยภาพ					
21.	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
22.	ผู้บริหารให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ					
23.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
24.	ผู้บริหารมีการนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาประกอบการ ตัดสินใจและวางแผนการดำเนินงาน					
25.	ผู้บริหารมีการนำความคิดเห็นของผู้อื่นมาประกอบการ ปรับปรุงงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น					
5.ด้านการมีส่วนร่วม						
26.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
27.	ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา					
28.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานของ สถานศึกษา					
29.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินกิจกรรมที่ ท่านรับผิดชอบ					
30.	ท่านมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและประเมินผลการดำเนิน กิจกรรมของสถานศึกษา					
31.	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในการดำเนิน กิจกรรมของสถานศึกษา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านโดยมีเกณฑ์การให้
คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
0.	มีการปรับปรุงคุณภาพและออกแบบงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม	✓				
00.	มีการปรับปรุงพัฒนางานให้ทันสมัยเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน		✓			
000.	มีการกำหนดให้ประเมินตนเองในการพัฒนางาน		✓			

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. การติดต่อสื่อสาร						
32.	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
33.	สถานศึกษาของท่านมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้บุคลากรรับรู้ อย่างเปิดเผย					
34.	ท่านมีอิสระในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อน ร่วมงาน					
35.	ท่านมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกันต่อข่าวสารที่สื่อถึงกัน					
36.	ท่านมีความสามารถและมีทักษะการใช้การสื่อสารในการ แก้ปัญหาได้					
2. การร่วมมือ						
37.	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกับผู้อื่นด้วย ความเต็มใจ					
38.	ท่านให้การช่วยเหลือผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ					
39.	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของ ตนเองอย่างเต็มที่เพื่องานให้งานนั้นสำเร็จ					
40.	บทบาทและหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย ทำให้การทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์					
41.	ท่านมีส่วนส่งเสริม สนับสนุน ให้ผู้อื่นได้ทำงานจนประสบ ผลสำเร็จ					
3. การมีความคิดสร้างสรรค์						
42.	ท่านมีส่วนนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ					
43.	ท่านนำการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ มาพัฒนางานให้สำเร็จ					
44.	ท่านมีการคิดค้นวิธีการแก้ปัญหาที่ต่างไปจากรูปแบบเดิม					
45.	ท่านเป็นนักพัฒนา ริเริ่มสร้างสรรค์ ในการนำความรู้ใหม่ๆ มาช่วยให้งานสำเร็จ					
46.	ท่านสนับสนุนให้นำความรู้และความคิดใหม่ๆ มาใช้เพื่อ ปรับปรุงงาน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
4	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
9	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	0	1	1	0	1	4	0.6	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
21	0	1	1	1	0	3	0.6	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
29	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	1	1	1	0	0	4	0.6	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่า IOC	แปลผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
32	1	1	1	1	-1	3	0.6	ใช้ได้
33	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
34	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
36	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	1	1	1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
41	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
42	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
43	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
46	0	1	1	-1	1	2	0.4	ปรับปรุง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางณัฐราภรณ์ มหาพรม
วัน-เดือน-ปีเกิด	1 กันยายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	9 ซอยฉลองกรุง 53/1 แยก 5 ถนนฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520
ประวัติการศึกษา	ปีการศึกษา 2541 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ สถาบันราชภัฏเลย ปีการศึกษา 2558 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ประวัติการทำงาน	รับราชการครู ตำแหน่งครูศค. 1 โรงเรียนพรตพิทยพยัต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้