



การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ



โดย
นางสาวเบญจพร แสนพลเมือง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

TEACHER'S TEAMWORK OF DIPANGKORNWITTAYAPAT (TAWEEWATTANA)
UNDER ROYAL PATRONAGE SCHOOL



A Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2018
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

58252330 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม

นางสาว เบญจพร แสนพลเมือง: การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหาร 4 คน ข้าราชการครู 68 คน ครูอัตราจ้าง 8 คน รวมทั้งสิ้น 80 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู และแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ตามแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock) สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี 2) กระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 3) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน 4) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม 5) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม 6) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 7) ความร่วมมือและความขัดแย้ง 8) ด้านการพัฒนาตนเอง 9) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล 10) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า และ 11) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ควรประชุมและวางแผนแนวทางร่วมกันให้ครูได้รับงานที่เหมาะสมกับความสามารถ 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ครูทุกคนควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า ครูควรมีโอกาสวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้ โดยปราศจากอคติ 4) การสนับสนุนและไว้วางใจกัน ควรจัดกิจกรรมกลุ่มที่เชื่อมความสัมพันธ์ 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยใช้เหตุผลและหาข้อสรุปร่วมกัน 6) กระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ควรมีการประชุมวางแผนก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่น ทำงานด้วยความโปร่งใส 8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ครูควรประเมินการทำงานของตนเอง 9) ด้านการพัฒนาตนเอง ครูควรใฝ่หาความรู้พัฒนาตนเอง และโรงเรียนควรส่งเสริมการจัดอบรม 10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ครูควรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีให้ความช่วยเหลือ และ 11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ควรกระจายข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างทั่วถึงและชัดเจน

58252330 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : TEAMWORK

MISS BENJAPORN SAENPOLMUANG : TEACHER'S TEAMWORK OF DIPANGKORNWITTAYAPAT (TAWEEWATTANA) UNDER ROYAL PATRONAGE SCHOOL
THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR PRASERT INTARAK, Ed.D.

The study aimed to identify; 1) teacher's teamwork of Dipangkornwittayapat (taweewattana) under royal patronage school. 2) the guidelines of developing the teacher's teamwork of Dipangkornwittayapat (taweewattana) under royal patronage school. The population of this study were 4 school administrators, 68 teachers, 8 acting teachers with a total of 80 respondents. The instrument for collecting the data was a questionnaire based on teachers' teamwork according to Woodcock's concept. The statistic used were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and content analysis.

The findings revealed that.

1. Teacher's teamwork of Dipangkornwittayapat (taweewattana) under royal patronage school. both in overall and individual aspects were at a high level as follows; 1) Good communication 2) Sound procedures 3) Support and trust 4) Sound intergroup relation 5) Appropriate leadership 6) Regular review 7) Co-operation and conflict 8) Individual development 9) Balance roles 10) Openness and confrontation and 11) Clear objective and agree goals.

2. The guidelines for developing teamwork of teachers in Dipangkornwittayapat (taweewattana) under royal patronage school were as follows; 1) Balance roles; it should have workshop and participate planning of all teachers, 2) Clear objective and agree goals; the teachers should participate in goal and objective softing, 3) Openness and confrontation; the teachers should get an opportunity for discussing these work among the teachers without bias, 4) Support and trust; the school should provide the teachers relation activities, 5) Co-operation and conflict; the school should promote sharing on idea among themselves, 6) Sound procedures; the teachers should meeting and discuss the plan before starting the work, 7) Appropriate leadership; the leader should have a high operation on ther work and with clear work, 8) Regular review; teamwork should usually review there work, 9) Individual development; the teachers should have well interaction with each other, 10) Sound intergroup relation; teachers should have a good relationship and help each others and 11) Good communication; the school information should clear to all teachers.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย ส่งผลให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของทุกท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดี จนทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัว และเพื่อนสนิทที่เป็นกำลังใจสำคัญ

ขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษารุ่น 35/1 มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่คอยช่วยเหลือให้คำแนะนำผู้วิจัย และเป็นกำลังใจให้กันเสมอมา

คุณประโยชน์ คุณความดีที่ปรากฏจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่บิดา มารดาที่ให้กำเนิด อบรมเลี้ยงดูให้การศึกษาสนับสนุนช่วยเหลือตลอดมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับมหาบัณฑิต ครูบาอาจารย์ที่ให้ความรู้ อบรมสั่งสอน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือด้วยดีตลอดมา



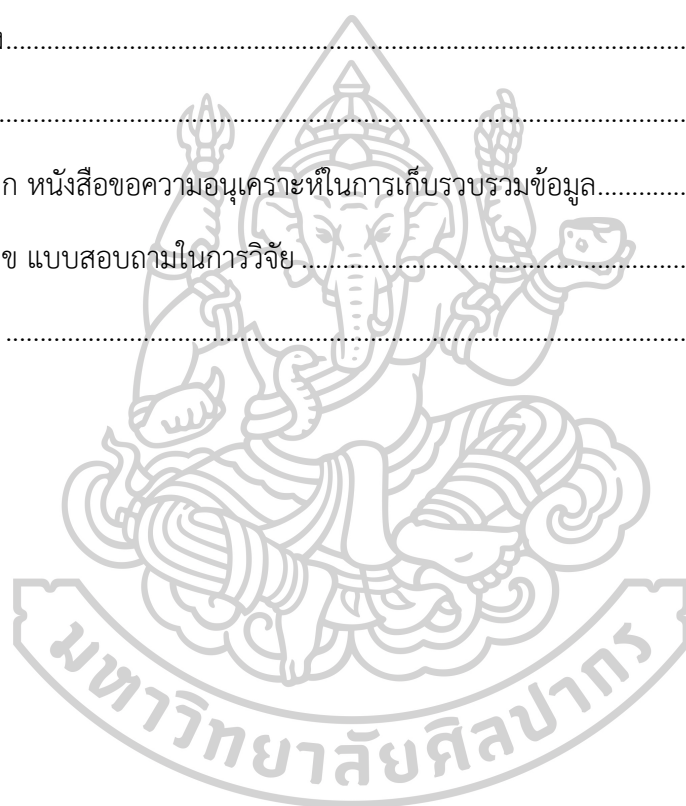
เบญจพร แสนพลเมือง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
การทำงานเป็นทีม.....	10
ความหมายของการทำงานเป็นทีม.....	10
ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม.....	12
หลักในการทำงานเป็นทีม.....	13
ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดี.....	15

แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของวู้ดค็อก (Woodcock).....	17
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	18
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
งานวิจัยในประเทศ	28
งานวิจัยในต่างประเทศ	36
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	38
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	38
ระเบียบวิธีวิจัย	39
แผนแบบการวิจัย	39
ประชากร	39
กลุ่มตัวอย่าง	40
ตัวแปรที่ศึกษา.....	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	43
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	44
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	45
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	45
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ใน พระราชูปถัมภ์ ฯ	47
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ.....	59

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	61
สรุปผลการวิจัย	61
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ	72
ข้อเสนอแนะทั่วไป	72
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	73
รายการอ้างอิง.....	74
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
ภาคผนวก ข แบบสอบถามในการวิจัย	82
ประวัติผู้เขียน	90



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย.....	40
ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา.....	46
ตารางที่ 3 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครู โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ โดยภาพรวม.....	47
ตารางที่ 4 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล.....	48
ตารางที่ 5 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	49
ตารางที่ 6 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครู โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า.....	50
ตารางที่ 7 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจ	51
ตารางที่ 8 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	52
ตารางที่ 9 คำชี้แจงเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครู โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม	53

ตารางที่ 10	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครู โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม.....	54
ตารางที่ 11	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ.....	55
ตารางที่ 12	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการพัฒนาตนเอง	56
ตารางที่ 13	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม.....	57
ตารางที่ 14	คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี.....	58



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย	7
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	8



บทที่ 1

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ คือ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมต่อกันได้หมดทั้งโลกทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่สลับซับซ้อน และส่งผลกระทบต่อถึงกันอย่างรวดเร็ว ดังนั้นสังคมไทยจึงต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นซึ่งทิศทางในการพัฒนาประเทศชาติให้มีศักยภาพและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนทัดเทียมนานาประเทศนั้น มนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่จะต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพเป็นลำดับแรก โดยการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาประเทศตามแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์มุ่งสู่การเปลี่ยนของประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน และร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันรับผิดชอบ และร่วมกันรับผลประโยชน์ ซึ่งผลของการทำงานร่วมกันก็คือ ผลงานของทีมงานนั่นเอง จึงกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการสร้างความสำเร็จในการบริหารองค์การในปัจจุบัน และจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ¹

คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยในสังคมที่เป็นยุคดิจิทัล ส่งผลให้ค่านิยมในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนไทยบางส่วนไม่สามารถเลือกรับปรับใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมที่เป็นรากเหง้าของคนไทยถูกกลืนโดยวิถีชีวิตแบบใหม่ มีค่านิยม ยึดตนเองเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงสังคมส่วนรวม²

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**, เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/71.pdf>.

² สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค จำกัด, 2560), 71.

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินการตามกระบวนการก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จได้ หากปราศจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในองค์กร องค์กรที่เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานหรือการทำงานเป็นทีม จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องหันมาให้ความสำคัญอย่างมาก เพราะการทำงานต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมเกิดจากแนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสามารถที่แตกต่างกัน ถ้านำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้ามีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานนั้นบรรลุจุดหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญ ซึ่งการบริหารบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะการร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานในองค์กรนั้นย่อมทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคการบริหารงานที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารและผู้ร่วมงานต้องมีความเข้าใจให้ลึกซึ้งถึงประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม จากเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหารและครูควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นแนวทางหลักที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานสูงสุด และพร้อมที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ³

ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนในยุคของการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามแม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนในการบริหารการศึกษาก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาได้ ผู้บริหารจึงควรมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ฉะนั้นจะทำอย่างไรให้เกิดความร่วมมือกัน เกิดการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในหมู่คณะ และส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในองค์กรต้องอาศัยคน ฉะนั้นในการบริหารงานใด ๆ ก็ตาม ความมีประสิทธิภาพของงานเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีความปรารถนาที่จะให้ได้มาอย่างยิ่งสำหรับองค์กรของตนเอง แต่ในทางปฏิบัติแล้วผลสำเร็จของการบริหารงานจะไม่มีประสิทธิภาพตามที่ผู้บริหารคาดหวังเสมอไป

³ ไพโรจน์ บาลัน, **ทักษะการบริหารทีม** (กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด, 2551), 10.

อาจมีปัญหายุ่งยากเกิดขึ้นไม่มากนักน้อยเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงได้ยากที่สุด トラบใดที่เรายังทำงานกับคนหมู่มากการที่คนต้องทำงานร่วมกันนั้น ความแตกต่างย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ เพราะคนเรามีความแตกต่างกันในด้านของการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และด้านค่านิยม ซึ่งเป็นภูมิหลัง ประสบการณ์ และความเชื่อถือ เป็นสิ่งที่ทำให้คนเราเกิดความแตกต่างทางด้านทัศนคติ

การทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญในการขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในระบบราชการไทยค่อนข้างซับซ้อนและล่าช้า มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งได้ง่าย จึงต้องร่วมกันประสานงานทุก ๆ ฝ่าย เพื่อให้งานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะจัดการกับปัญหายุ่งยากที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสม โดยทำให้บุคคลในองค์กรเกิดการ ทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงานคนเดียวไม่สามารถบรรลุจุดหมายได้ ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วง ในแต่ละองค์กรหรือในแต่ละทีมนี้ ต้องมีปัญหาเกิดขึ้นและต้องแก้ไขปัญหานั้นแทบทุกวัน และสิ่งที่จะทำให้ผ่านไปได้อคือ ความรัก ความสามัคคี การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในทีม มีน้ำใจต่อกัน เป็นที่ปรึกษาที่ดี เชื่อว่าแม้ปัญหานั้นจะหนักแค่ไหน หากเราได้เพื่อนร่วมทีมที่ดีเชื่อว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาและคลี่คลายไปในทางที่ดีได้

ฉะนั้นทำอย่างไรให้เกิดการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครู และจะส่งผลให้เป้าหมายที่วางร่วมกันไว้ ประสบผลสำเร็จ

ปัญหาของการวิจัย

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนที่ปงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ของครูท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “ครูในโรงเรียนมักได้รับงานที่ซ้ำซ้อนกันทำให้เกิดความผิดพลาด งานที่ได้รับก็มักไม่สอดคล้องกับความถนัดหรือความสามารถของตนเอง ครูในโรงเรียนมักจะแบ่งกลุ่มออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ ตามความพึงพอใจของตนเอง บางกลุ่มอยู่ในสายงานเดียวกัน บางกลุ่มอยู่ต่างสายงาน เมื่อโรงเรียนมีกิจกรรมหรือจัดกิจกรรมนั้น ครูทุกคนต้องมาทำงานร่วมกันก็แบ่งออกเป็นกลุ่ม ๆ ไม่ประสานงานกัน ทำให้การทำงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง และอาจไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ทางโรงเรียนต้องการ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน บางกลุ่มยึดว่าตนเอง

มีความสามารถยืดหยุ่นผลตนเองเป็นหลัก จึงทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งโรงเรียนมีข้อจำกัดในการบริหารค่อนข้างมาก ทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร”⁴ ซึ่งสัมพันธ์กับแนวคิดของ วูดค็อก (Woodcock) ในด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านสัมพันธ์ที่ระหว่างกลุ่ม และสอดคล้องกับครูอีกท่านหนึ่งว่า “ปัญหาการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับการทำงานของคน เป็นเพราะขาดการติดต่อประสานงานการประชุมร่วมกันระหว่างหัวหน้ากับผู้ปฏิบัติงาน การทำงานจึงเกิดการล่าช้า กลุ่มบางกลุ่มไม่ให้ความร่วมมือ หรือให้ความร่วมมือเฉพาะกลุ่มที่ตนเองสนิทสนมเท่านั้น เมื่อมีคนใหม่เข้ามา ไม่คุ้นเคยกันในการทำงาน ก็มักจะถูกละเลย ทำให้ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพของงานลดลงได้”⁵

การส่งเสริมให้คุณครู และบุคลากรทุกท่าน เห็นความสำคัญให้มีความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วมในการทำงาน การกำหนดแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา เป็นกลไกสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ทุก ๆ ฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน และแสดงความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ และปรับปรุงวิธีการสรุปผลการประเมินรายมาตรฐานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น⁶

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงเกิดความคิดว่า การที่คนจะร่วมมือกันทำงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

⁴ การสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ, 16 พฤษภาคม 2561

⁵ การสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ, 17 พฤษภาคม 2561

⁶ โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ, รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ (กรุงเทพฯ: โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ, 2558), 22.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ เป็นอย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบสำหรับการวิจัย และให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีการบริหารที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ทฤษฎีระบบของลูเนนเบิร์กและออร์สไตน์ (Lunenburg and Ornstein) โดยทฤษฎีนี้มีความสอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของไทย ซึ่งการบริหารการศึกษาดำเนินงานในลักษณะขององค์การเชิงระบบที่ประกอบด้วยส่วนที่สำคัญ 3 ส่วน คือ (1) ปัจจัยนำเข้า (input) เป็นทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้สำหรับการดำเนินงาน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ (2) กระบวนการ (Transformation Process) เป็นการบริหารจัดการให้งานดำเนินไปได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย การบริหารงาน การจัดการเรียนการสอน และการนิเทศการศึกษา (3) ผลผลิต (outputs) ได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีสภาพทางภูมิศาสตร์ สภาพสังคม และสภาพทางเศรษฐกิจ และข้อมูลย้อนกลับ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบทั้ง 3 ด้าน⁷

⁷ Fred C. Lunenburg, & Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing, 2012), 20-22.

การทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรศึกษา โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ ฆูดค็อก (Woodcock) ที่กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมไว้ 11 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (Balance roles) 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear objective and agree goals) 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) 4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Support and trust) 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) 6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound procedures) 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) 9) ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development) 10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) และ 11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication)⁸ ในขณะที่ ธิอบบิ้นส์และโคลเตอร์ (Robbins & Coulter) ที่เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมซึ่งประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของเป้าหมาย (clear goals) 2) ทักษะที่เกี่ยวข้อง (relevant skills) 3) ความเชื่อระหว่างกัน (mutual trust) 4) ความผูกพัน (unified commitment) 5) การสื่อสารที่ดี (good communication) 6) ทักษะในกาเจรจา (negotiating skills) 7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) 8) การสนับสนุนจากภายในและภายนอก (internal and external support)⁹

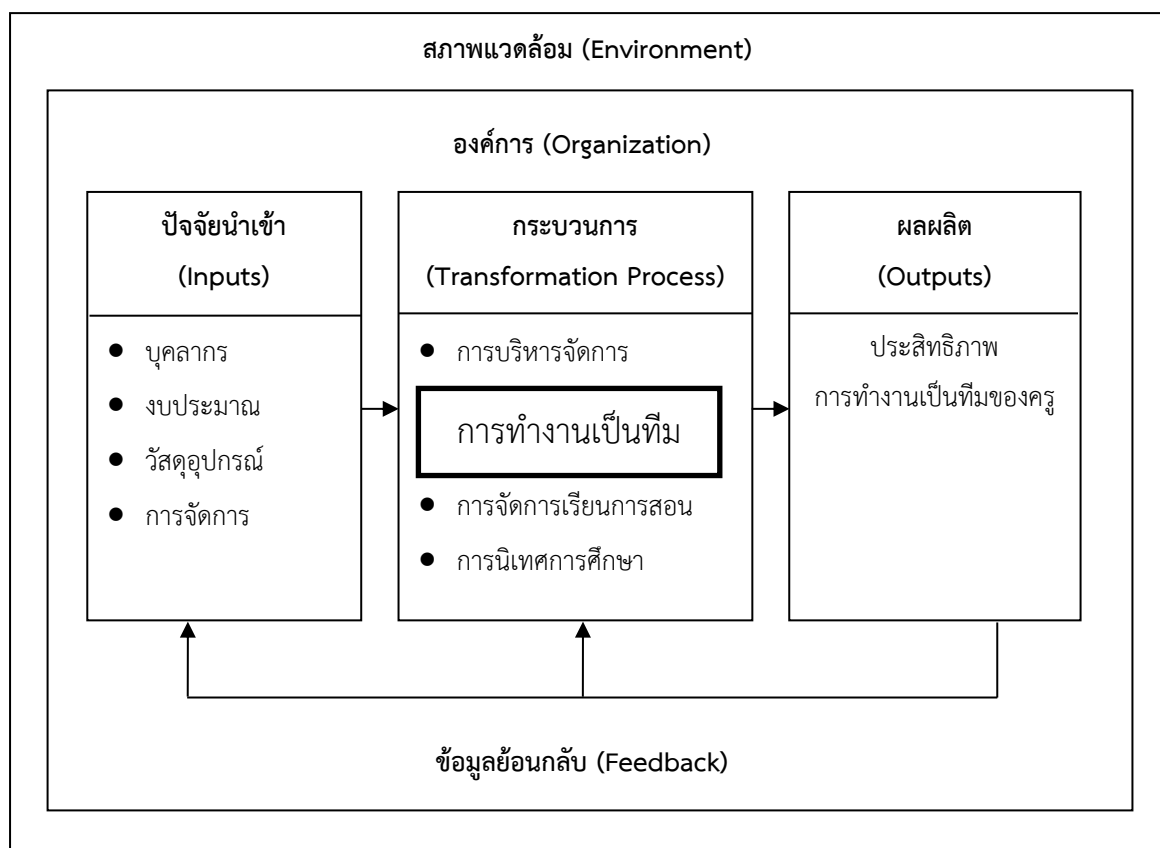
ด้านลูคค์และโพลเซอร์ (Luecke & Polzer) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้แก่ 1) ความสามารถของทีมงาน 2) การมีเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน 3) ความมุ่งมั่นในเป้าหมายของทีมร่วมกัน 4) สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน 5) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน 6) ความสอดคล้องของทีมงาน¹⁰

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1

⁸ M. Woodcock, **Team Development Manual**, 2nd ed. (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 75-116.

⁹ Stephen P. Robbins, & Mary Coulter, **Management**, 7th ed. (Upper Saddle River: Pearson Education, Inc., 2003), 414.

¹⁰ Richard Luecke, & Jeff Polzer, **Creating Teams with an Edge** (Boston: Harvard Business School Press, 2004), 37-51.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg, & Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadworth Publishing, 2012), 20-22.

: M. Woodcock, **Team Development Manual**, 2nd ed. (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 75-116.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้งานวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock) มี 11 ด้าน คือ 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (Balance roles) 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear objective and agree goals) 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) 4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Support and trust) 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) 6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound procedures) 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) 9) ด้านการพัฒนาตนเอง

(Individual development) 10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) และ 11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication)¹¹ ดังแผนภูมิที่ 2

การทำงานเป็นทีม (x_{tot})
1. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (X_1)
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (X_2)
3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (X_3)
4. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (X_4)
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (X_5)
6. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (X_6)
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (X_7)
8. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (X_8)
9. ด้านการพัฒนาตนเอง (X_9)
10. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (X_{10})
11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (X_{11})

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : M. Woodcock, **Team Development Manual**, 2nd ed. (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 75-116.

¹¹ M. Woodcock, **Team Development Manual**, 2nd ed. (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 75-116.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามหรือความหมายของศัพท์เฉพาะต่าง ๆ ดังนี้

การทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง การจัดกิจกรรมร่วมกันของครูในโรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ กรุงเทพมหานคร เพื่อร่วมกันในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายในการทำงานเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน โดยต้องสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่กันและกัน ใช้ทักษะ ประสพการณ์การทำงานเพื่อร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถและพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (Balance roles) 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear objective and agree goals) 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) 4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Support and trust) 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) 6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound procedures) 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) 8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) 9) ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development) 10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) และ 11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication)

โรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ หมายถึงสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จัดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ตั้งอยู่ที่ 136/1 หมู่ 1 ถนนเลียบบคลองปทุม แขวง ทวีวัฒนา เขต ทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ปัจจุบันมีนักเรียนทั้งหมด 1,906 คน

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการนำเสนอความเป็นมา ความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัยและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาบทที่ 1 ในบทนี้จะกล่าวถึงวรรณกรรม ทฤษฎี และแนวคิดของนักการศึกษานักวิชาการ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังนี้

การทำงานเป็นทีม

ปัจจุบันการทำงานเป็นคณะหรือการทำงานเป็นทีม (teamwork) มีความจำเป็นมาก เพราะงานในปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมาก และปริมาณมาก เครื่องมือและเทคโนโลยีมีความก้าวหน้าและความยุ่งยากมากขึ้น มีคู่แข่งกันมากขึ้นทุกที การทำงานคนเดียวหรือบริหารงานคนเดียวยากที่จะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ไม่สามารถดำเนินชีวิตอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ จะต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ต้องมีการรวมกลุ่ม ด้วยเหตุ ความรู้ ความสามารถของคนเราแต่ละคนมีจำกัด ด้วยเหตุนี้เอง การทำงานเป็นทีม จึงมีความสำคัญในทุกหน่วยงาน การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

การดำเนินขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทุกคนในองค์การจะต้องรู้สึกว่าคุณอยู่ใน “ทีม” เดียวกัน และร่วมแรงร่วมใจให้ประสบผลสำเร็จร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องสร้างทีมงานขึ้นในองค์การ และกระตุ้นให้ทุกคนรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำงานในทีมเดียวกัน

ธีระ รุญเจริญ ได้กล่าวว่า กลุ่มบุคคลที่เขามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายในกลุ่มต้องแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน คนที่มาด้วยกันนั้น ต้องมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน จึงจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ¹²

¹² ธีระ รุญเจริญ, **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา** (กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวพอง จำกัด, 2550), 203.

ปริญญา ตันสกุล ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง คณะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกันให้ประสบผลสำเร็จไม่ว่าจะเป็นงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรืองานหลาย ๆ อย่างก็ตาม¹³

สุดา ทัพสุวรรณ ได้กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ไม่สามารถอยู่คนเดียวได้ตลอดชีวิต จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยกัน ทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน มนุษย์จึงมีการรวมตัวเป็นกลุ่มตั้งแต่เด็กดำบรรพ์ บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิก อาจมีสาเหตุมาจากความต้องการพื้นฐาน เช่น ต้องการความมั่นคง และความปลอดภัย ต้องการสถานภาพทางสังคม ต้องการการยกย่องนับถือ ต้องการความรักความผูกพัน ต้องการอำนาจ และต้องการเสรีภาพ¹⁴

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวว่า เป็นการทำงานร่วมกันและส่งเสริมกันไปในทางบวก ผลงานรวมของทีมนั้นได้ออกมาแล้วจะมากกว่าผลงานรวมของแต่ละคนมารวมกัน¹⁵

เดวิส (Davis) ให้ความหมายว่า การที่กลุ่มบุคคลหนึ่งซึ่งร่วมกันทำกิจกรรม มีการร่วมมือประสานงานกัน เพื่อที่หาทางพัฒนากิจกรรมนั้น ๆ ให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น และเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้¹⁶

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis) ให้ความหมายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากกว่าการทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดความกระตือรือร้น ความพึงพอใจและสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน¹⁷

จากความข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลกลุ่มหรือคณะหนึ่งมาทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถ โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีวัตถุประสงค์ เป้าหมายเดียวกัน ร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

¹³ ปริญญา ตันสกุล, **เรื่อง Team กับลูกน้องที่นายต้องรู้** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตจักรวาล, 2550), 25.

¹⁴ สุดา ทัพสุวรรณ, **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน** (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550), 95.

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **หนังสืออิเล็กทรอนิกส์การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**, เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.

¹⁶ Keith Davis, **Human Behavioral at work : Organization Behavior** (New York: Mc Graw-Hill Publishing Co, 1981), 466.

¹⁷ Mike Woodcock, & D. Francis, **The eleven building blocks of effective teamwork** (Great Britain: The University Press, 1994), 20.

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงานในองค์กร ไม่เพียงแต่ทำให้งานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบหลักที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกัน นั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถที่แตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดเด่นของความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกลดภัยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ¹⁸

สมชาติ กิจยรรยง และจිරษา ใจเปี่ยม ได้กล่าวว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคน จึงจะเสร็จได้ทันเวลา
3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ
5. เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์
6. หน่วยงานที่ต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น¹⁹

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กล่าวว่า การทำงานบางอย่างต้องอาศัยการทำงานร่วมกันจึงจะประสบความสำเร็จ เนื่องจากทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างต้องการความคิดที่ริเริ่มสร้างสรรค์จึงต้องการคนมาทำงาน ด้วยการคิดร่วมกัน งานจึงออกมาสำเร็จ องค์กรที่

¹⁸ วราภรณ์ ตระกูลสฤณี, แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ (กรุงเทพฯ: เอ็ม ไอ ที พรินติ้ง, 2551), 8.

¹⁹ สมชาติ กิจยรรยง และจिरษา ใจเปี่ยม, เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน (กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์, 2552), 57.

สามารถสร้างทีมพัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีจึงส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ช่วยลดความสูญเสียขององค์กร²⁰

วูดค็อก และฟรานซิส (Woodcock & Francis) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร ดังนี้

1. สมาชิกแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกันและกัน และภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร
2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจและให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ
3. สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด
4. ความหลากหลายด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของทีมงานช่วยให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้
5. ประสบการณ์และบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิก ทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น
6. ช่วยลดต้นทุนด้านการบริหาร และจัดอุปสรรคด้านการสื่อสารของสมาชิก
7. เพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของทั้งระดับบริหารและปฏิบัติการ
8. ช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกัน
9. สร้างความรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกันและผูกพันทางใจต่อทีม²¹

จากความข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ นอกเหนือจากใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลแล้ว จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีย่อมเกิดจากการทำงานเป็นทีม

หลักในการทำงานเป็นทีม

ทีมงานประกอบไปด้วยบุคคลหลายประเภท ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความแตกต่างในด้านความคิด ความเป็นอยู่ ความรู้ ความสามารถ ดังนั้นหากกลุ่มบุคคลหรือทีมงานเหล่านี้ต้องมาทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีมในกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดในองค์กรแล้ว หลักการทำงานเป็นทีมเป็นตัวที่ชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติ ให้การทำงานเป็นทีมดำเนินไปอย่างราบรื่น

²⁰ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **หนังสืออิเล็กทรอนิกส์การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**, เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.

²¹ Mike Woodcock, & D. Francis, **The eleven building blocks of effective teamwork** (Great Britain: The University Press, 1994), 31.

ปริญญาดันสกุล ได้เสนอหลักการที่สำคัญไว้ 7 ประการ ที่ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. สมาชิกทุกคนที่มาร่วมงานกันต้องมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน
2. สมาชิกทุกคนต้องมีเป้าหมายเดียวกัน ทุกคนที่มาร่วมงานกันนั้น จะต้องมีความหมายในการทำงานที่เป็นเป้าหมายเดียวกัน
3. สมาชิกทุกคนที่ร่วมงานกันนั้นต้องมองเห็นประโยชน์ในการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง
4. สมาชิกทุกคนจะต้องยึดถือกฎกติกาและกรอบการทำงานเดียวกัน
5. สมาชิกแต่ละคนต้องมีการกำหนดหน้าที่และบทบาทกันไว้อย่างชัดเจน
6. ต้องมีผู้นำหรือหัวหน้าทีมเป็นคนคนเดียว
7. ทุกคนต้องรับผิดชอบในผลสำเร็จหรือความล้มเหลวอันเกิดขึ้น จากการกระทำของแต่ละคนนั้นร่วมกัน²²

วารนีย์ (Varney) ได้เสนอหลักการการทำงานเป็นทีมไว้ คือ 1) บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเข้าใจดีต่อกัน 2) เข้าใจทักษะของทีมบทบาททั้งหมดในหน้าที่ขององค์กร 3) เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ 4) มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกในกลุ่มด้วยกันเป็นอย่างมาก 5) เข้าใจในกระบวนการกลุ่มพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในกลุ่มเพื่อทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด 6) มีแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน 7) ความสามารถในการใช้ความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์มากกว่าทำลาย 8) มีความร่วมมือประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยกันลดการแข่งขันเพื่อเอาชนะกัน 9) การเพิ่มสมรรถภาพของกลุ่มในการทำงานร่วมกันกับกลุ่มอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร และ 10) มีความรู้สึกในด้านการขึ้นต่อกันและกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม²³

จากความข้างต้นสรุปได้ว่าหลักในการทำงานเป็นทีม คือทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจกัน ส่งเสริม สนับสนุนซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ที่สำคัญจะต้องวางคนให้เหมาะสมกับงาน บุคคลใดมีความถนัดทางด้านใดก็ส่งเสริมด้านนั้น อีกทั้งภายในทีมจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

²² ปริญญาดันสกุล, เรื่อง Team กับลูกน้องที่นายต้องรู้ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตจักรวาล, 2550), 25-26.

²³ Glenn H. Varney, *Organization Development for Managers* (Mass: Addison Wesley, 1977), 154-155.

ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดี

การทำงานในลักษณะที่ทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันที่ดี โดยผู้นำ สมาชิกทีม ต้องมีความเข้าใจ และมีความตระหนักรู้ในการทำงานร่วมกัน มีการปฏิบัติตนที่ดีต่อกัน ต่อการทำงาน ต่อองค์กรด้วยความจริงใจ มุ่งให้งานประสบความสำเร็จ ตามแนวคิด ดังนี้

ดร. สุนทรายุทธ กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีจะต้องมีแนวทางการทำงานดังนี้ คือ

- 1) มีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และนโยบายของทีมให้ชัดเจน ซึ่งสมาชิกทุกคนร่วมรับรู้อย่างทั่วถึง และเข้าใจตรงกัน ยอมรับกัน
- 2) มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของทีมงานและสมาชิกให้ชัดเจน
- 3) ส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างกว้างขวางและทั่วถึง
- 4) ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ คิดพัฒนาหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
- 5) ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์
- 6) สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความเข้าใจกัน ห่วงดีกัน และจริงใจต่อกันทั้งต่อหัวหน้างานและต่อองค์กร
- 7) ถ้ามีความสัมพันธ์จะมีการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงทุกฝ่ายและคำนึงถึงผลประโยชน์รวมทั้งองค์การเป็นสำคัญ²⁴

เนตร์พัฒนา ยาวีราช ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ว่า คือ ทีมที่สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย มีการนำความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจึงมีลักษณะดังนี้ สมาชิกในทีมงานมีความพึงพอใจในงาน มีความเชื่อถือไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกด้วยกันและผู้บริหาร สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี มีความขัดแย้งกันน้อย มีการแก้ปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างการเรียนรู้ในการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน²⁵

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กล่าวถึงลักษณะของทีมงานที่ดีว่าต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย²⁶

²⁴ ดร. สุนทรายุทธ, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551), 214.

²⁵ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล, 2556), 215.

²⁶ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553), 6.

พาร์คเกอร์ (Parker) กล่าวว่า ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกยอมรับ
2. มีความไม่เป็นทางการ มีลักษณะสะดวกสบายและผ่อนคลาย
3. สมาชิกมีส่วนร่วม ซึ่งสมาชิกจะถูกกระตุ้นให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปราย
4. การเกิดความไม่ลงรอยกันเป็นการนำไปสู่การพัฒนาทีม ให้สนับสนุนความไม่ลงรอยกัน ไม่เห็นพ้องต้องกัน จะไม่หลีกเลี่ยงหรือมีความรู้สึกขัดแย้ง
5. ยึดมติความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจจะอยู่ในความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด หลีกเลี่ยงการลงคะแนนเสียง
6. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น
7. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน
8. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล
9. ความสัมพันธ์กับภายนอก ทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากร ความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก
10. มีความหลากหลาย ทีมต้องมีมุมมองที่กว้าง มีความหลากหลายทั้งกระบวนการทำงานและทักษะในการทำงาน
11. มีการประเมินตนเอง ทีมต้องยุติการตรวจสอบว่าสิ่งที่ดีเป็นอย่างไร แต่ควรให้มีการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่²⁷

จากความข้างต้นสรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีมีประสิทธิผลนั้น นอกจากนี้อยู่กับความสามารถของสมาชิกในทีมงาน อันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติแล้ว สมาชิกของทีมงานแต่ละคนซึ่งรวมถึงผู้นำทีมด้วยควรมีทักษะในการร่วมประสานงานร่วมมือกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานร่วมกัน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขในองค์กรนั้น

²⁷ G. M Parker, **Team players and team work: The new competitive business strategy** (San Francisco, Calif: Jossey-Bass, 1990), 170.

แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของวู้ดค็อก (Woodcock)

1. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (Balance roles) หมายถึง ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความสามารถของแต่ละบุคคลในการดำเนินงานแต่ละงานตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear objective and agree goals) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่าย บุคลากรทุกคนรับทราบและให้การยอมรับในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนนั้นอย่างทั่วถึงและตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยเน้นการทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) หมายถึง ครูในโรงเรียนสามารถเผชิญหน้า และทำงานร่วมกันได้อย่างเปิดเผย กล้าแสดงความคิดเห็นความรู้สึกต่าง ๆ อย่างเปิดเผย สามารถอภิปราย วิจาร์ณ และให้ข้อเสนอแนะในการทำงานซึ่งกันและกันได้ อย่างเสรี โดยปราศจากความกลัว

4. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Support and trust) หมายถึง ครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความไว้วางใจยอมรับ และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน

5. ด้านการสนับสนุนและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict) หมายถึง ครูในโรงเรียนร่วมมือกันในการทำงานต่าง ๆ แม้ว่าครูแต่ละคนจะมีทัศนคติ ค่านิยม ความรู้ความสามารถแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาร่วมกันไม่ปล่อยให้ปัญหาให้เป็นของใครคนใดคนหนึ่ง และใช้ความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์และประโยชน์ต่อสถานศึกษา

6. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound procedures) หมายถึง ครูในโรงเรียนร่วมกันวางแผนกระบวนการทำงาน ขั้นตอนการดำเนินงานที่ถูกต้องและเหมาะสมปฏิบัติตามกระบวนการ และขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผน มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หมายถึง ผู้นำทีมที่มีทักษะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เสียสละ และยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

8. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) หมายถึง การทบทวน การตรวจสอบ การติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมาชิกรับทราบ

ผลการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development) หมายถึง การส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ โดยการฝึกอบรมเชิงวิทยากร มาให้ความรู้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การพัฒนาเป็นกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

10. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) หมายถึง ครูในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคีและผูกพันกันในโรงเรียน ช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้

11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างอิสระ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน สมาชิกทุกคนรับทราบและสามารถสื่อข้อมูล ข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ให้เข้าใจและชัดเจนทั่วถึงกัน²⁸

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวทาง และทฤษฎีการทำงานเป็นทีมไว้หลากหลาย ผู้วิจัยมีความสนใจในแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทการบริหารงานในโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ซึ่งการทำงานเป็นทีมมีทั้งหมด 11 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (Balance roles)

การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการดำเนินบทบาทที่สมดุลของแต่ละคน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเกิดผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพ ผู้ร่วมทีมเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งจะนำมาซึ่งความสำเร็จของงาน

ธีรเดช รุ่งมงคล ได้กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเองในทีม และเข้าใจในลักษณะในลักษณะของภาระหน้าที่ มีขอบเขตความรับผิดชอบ และลักษณะของงานอย่างชัดเจนและถูกต้อง²⁹

²⁸ M. Woodcock, *Team Development Manual*, 2nd ed. (Great Britain: Gower Publishing Co., 1989), 75-116.

²⁹ ธีรเดช รุ่งมงคล, *การทำงานเป็นทีม* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556), 35.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช ได้กล่าวว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคล ในทีมงานมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และไม่เกิดความซ้ำซ้อน³⁰

ประคอง สุคนธจิตต์ ได้กล่าวว่า ผู้นำทีมต้องแจ้งบทบาทหน้าที่และการแจงานที่ชัดเจน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของทีมงานจะต้องประกอบด้วยงานหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน สมาชิก ในทีมจะต้องปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการตัดสินใจ มีความเด็ดขาด เขียวคม และ มีการวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับการตัดสินใจ³¹

จากความข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนแบ่งงานให้เหมาะสม กับคน โดยที่แจงานให้ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน โดยจัดงานให้เหมาะสมกับ ความสามารถของบุคคล เพื่อจะได้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (Clear objective and agree goals)

ทีมงานใดก็ตามที่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ ถ้าหากปราศจากความต้องการ ที่จะทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และถ้าวัตถุประสงค์มีความชัดเจน มีเป้าหมายที่ชัดเจน ร่วมกันจะทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน

ธีรเดช รุ่งมงคล ได้กล่าวว่า ทีมมีประสิทธิภาพจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน สมาชิกทุกคน จะต้องมีความเข้าใจในเป้าหมายที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จ และมีความเชื่อว่าเป้าหมายนั้นมีความสำคัญและจะได้รับผลอย่างคุ้มค่า³²

สุนันทา เลานันท์ ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีม สมาชิก จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการอธิบายภาพอนาคตขององค์การ ซึ่งผู้บริหารและทีมงาน ต้องการ จึงสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์การ ในสภาพแวดล้อมที่คาดการณ วิสัยทัศน์จะเป็นการคาดคะเนว่าจะเป็นอย่างไในอนาคต สมาชิก มีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน³³

ริชาร์ด (Richard) ได้กล่าวว่า การที่คนเราจะทำงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ได้ สิ่งที่ต้องการจะได้รับหรือวัตถุประสงค์นั้นนับเป็นสิ่งแรกที่เราคำนึกถึง คนเราจะถูกมัดอยู่กับวัตถุประสงค์

³⁰ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, *การจัดการสมัยใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล, 2556), 292.

³¹ ประคอง สุคนธจิตต์, *การทำงานเป็นทีม* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก, 2551), 6-7.

³² ธีรเดช รุ่งมงคล, *การทำงานเป็นทีม* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556), 35.

³³ สุนันทา เลานันท์, *การสร้างทีมงาน*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติคเกอร์ แอนด์ ดีไซน์, 2551), 114.

ถ้าหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการอภิปรายในวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สมาชิกส่วนใหญ่ ยอมรับในการจัดการและแก้ปัญหา ซึ่งจะได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้³⁴

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับ เป้าหมาย จะทำให้บุคคลทราบหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน และร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุ วัตถุประสงค์

3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation)

ในการทำงาน ถ้าบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกแสดง ความรู้สึก ความคิดเห็นต่อการทำงานได้ มีการสื่อสารกันโดยตรง ร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจ ที่ดีต่อกัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช ได้กล่าวว่า นอกจากจะกล้าเปิดเผยแล้วสมาชิกในทีมงานยังต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์จริงใจในการทำงาน พึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน³⁵

สมคิด บางโม ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นสมาชิกทุกคนมีสิทธิแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ โดยยึดถือเอางานและเป้าหมายของงานเป็นหลัก ทุกคนกล้าแสดงออก เสนอความคิดเห็น อย่างเสรี เมื่อทีมงานลงมติอย่างไรแล้วก็ยอมรับมันนั้น ๆ ด้วยความเต็มใจ³⁶

อาร์กิริส (Argyris) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเกิดจากสมาชิกของทีมนั้นมีความจริงใจในการแสดงความคิดเห็นและความรู้สึกต่าง ๆ ทุกคนในทีมงานต่างเปิดเผย มีความไว้วางใจกัน สนับสนุนเปิดเผยข้อมูลต่อกัน สมาชิกของทีมงานกล้าเสนอความคิดเห็นและข้อคิด³⁷

จากข้างต้นสรุปได้ว่า หากสมาชิกมีความจริงใจต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำงาน ร่วมกันอย่างเปิดเผย ให้ออกาสแต่ละฝ่ายได้แสดงความคิดเห็น และมีความไว้วางใจกันในการทำงาน จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

³⁴ Richard M. Steers, *Organization Effectiveness: A Behavior View* (Boston: Hall Imitational, 1977), 126.

³⁵ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, *การจัดการสมัยใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล, 2556), 119-120.

³⁶ สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์, 2550), 248-249.

³⁷ G. Argyris, *The challenges of change leadership* (New York: Alferd A. Knopf, 1964), 139-140.

4. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (Support and trust)

สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ พุดกันอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหา และพร้อมจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

วิเชียร วิทยอุตม ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของทีมงาน จะขึ้นอยู่กับความเชื่อถือของสมาชิกในแต่ละคน³⁸

สุเมธ งามกนก ได้กล่าวว่า ความไว้นือเชื่อใจเป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรักความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจ เกิดความเชื่อมั่น และความไว้นือเชื่อใจถือถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ³⁹

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีคือความพร้อมใจกันที่จะร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและไว้วางใจกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict)

ความร่วมมือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งไว้เมื่อแต่ละบุคคลได้รับมอบหมายงาน ในทีมงานจะมีบุคคลที่มีความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งบางครั้งอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งนั้น

ธีรเดช รุ่งมงคล ได้กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของทีม สามารถแสดงความคิดเห็น แสดงออกได้ มีส่วนร่วมในการทำงานและการตัดสินใจของทีม⁴⁰

ศิริวรรณ มนอัคระผดุง ได้กล่าวว่า ความขัดแย้ง หมายถึง สภาวะการณ์ที่บุคคลสองฝ่ายมีความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ การรับรู้รับเห็น ค่านิยม ทศนคติ เป้าหมายประสพการณ์ ผลประโยชน์และทรัพยากร ทำให้เกิดพฤติกรรมที่ตกลงกันไม่ได้โดยอีกฝ่ายหนึ่งไม่เห็นพ้อง ไม่พอใจพยายามกีดกันและต่อต้านอีกฝ่ายหนึ่ง⁴¹

³⁸ วิเชียร วิทยอุตม, **องค์การและการจัดการ** (กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์, 2550), 225.

³⁹ สุเมธ งามกนก, “การทำงานเป็นทีม” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา** 19, 1 (ตุลาคม 2550 - มกราคม 2551): 32.

⁴⁰ ธีรเดช รุ่งมงคล, **การทำงานเป็นทีม** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556), 35.

⁴¹ ศิริวรรณ มนอัคระผดุง, “การจัดการขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์” **วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์** 6, 2 (2559): 193-208.

บาร์เดช (Bardach) ได้กล่าวว่า การทำกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่สองหน่วยงานขึ้นไป ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มมูลค่าของภาครัฐโดยการทำงานร่วมกันมากกว่าแยกกันทำงาน⁴²

โรบบินส์ (Robbins) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีม ได้แก่ สมาชิกมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม การบริหารความขัดแย้งและลดการอ้อมแรงหรือการเอาเปรียบในการทำงาน⁴³

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ความร่วมมือและความขัดแย้ง คือ ครูในโรงเรียนจะต้องร่วมมือกันทำงาน หากเกิดความขัดแย้ง จะต้องร่วมกันแก้ไขปัญหาไม่ใช่ปัญหาของคนใดคนหนึ่ง ใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด

6. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound procedures)

ทีมงานที่ดีคือทีมงานที่มีการวางแผนการดำเนินงาน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงาน อย่างถูกต้องและชัดเจน เหมาะสมกับการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยจากสมาชิกทุกคนแล้วจะทำให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ

วรารณ ตระกูลสถิตย์ ได้กล่าวว่า ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย ดังนั้น ควรต้องมีการยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปทั้งในภาพรวมของทีมงานหรือในส่วนของตนที่เป็นรายบุคคล⁴⁴

พาร์คเกอร์ (Parker) ได้กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการทำงานที่มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ คือ การตัดสินใจ โดยมีการพิจารณาถึงผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ วิธีการดำเนินการในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ⁴⁵

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ครูในโรงเรียนจะต้องร่วมกันวางแผนก่อนการดำเนินงานทุกครั้ง กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานให้ชัดเจนเหมาะสม ทุกคนต้องร่วมกันทำงานตามกระบวนการที่ได้วางแผนไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

⁴² Eugene Bardach, **Creating Value Through Collaboration. "In Getting Agencies To Work Together" The Practice and Theory Of Managerial Craftsmanship** (Washington D.C.: Brooking Institution Press, 1998), 37-60.

⁴³ Robbins, **Organization behavior**, 8thed. (London: Prentice-Hall, 2005), 64.

⁴⁴ วรารณ ตระกูลสถิตย์, **แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ** (กรุงเทพฯ: เอ็ม ไอ ที พรินติ้ง, 2551), 45.

⁴⁵ Parker, **Team players and team work: The new competitive business strategy** (San Francisco: CA Jossey-Bass, 1990), 22-29.

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership)

องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งในองค์กร คือ ผู้นำที่ดี ถ้ามีผู้นำดี ไม่ว่าจะทำงานอะไรก็ตามงานก็จะเต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพ

วิเชียร วิทย์อุดม ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำต้องสามารถที่จะกระตุ้นทีมงานให้สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี โดยให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหรือสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และเขาจะต้องเพิ่มความมั่นใจให้สมาชิกในทีมงาน และทำให้สมาชิกในทีมงานมีความเชื่อถือได้ในศักยภาพของพวกเขาที่มีต่อทีมงาน สิ่งสำคัญก็คือ ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่สั่งการเก่ง ไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ควบคุมเก่ง การเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานจะขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำที่จะกำกับและให้การช่วยเหลือ ผู้นำจะต้องช่วยชี้แนะ สนับสนุนให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง เช่น จัดให้มีการสร้างวัฒนธรรมของทีมงานในการร่วมมือร่วมใจกันในงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของทีมงาน⁴⁶

สุเมธ แสงนิมมवल ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมี 3 ลักษณะด้วยกันคือ มีความสามารถชักจูงผู้อื่นให้คล้อยตามได้ มีสถานการณ์เป็นตัวกำหนด และมีการเลือกตั้ง ทำให้ได้รับการยอมรับ⁴⁷

พาร์คเกอร์ (Parker) ได้กล่าวว่า ผู้นำทีมงานต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในทีมงาน เพราะจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำทีมงานให้เหมาะสม เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล⁴⁸

คาร์ทิม, บาร์ทอล และมาร์ติน (Kathym, Bartol & Martin) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลและสนับสนุนให้บุคคลอื่นให้ทำงานได้อย่างกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลหรือทีมแสดงเป้าหมายออกมาอย่างชัดเจน เป็นการจูงใจและยืนยันกรานที่จะบรรลุเป้าหมาย⁴⁹

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นผู้นำนั้น ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น แต่รวมไปถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติม ในด้านอื่น ๆ ด้วย และการจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ต้องยอมรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกอีกด้วย

⁴⁶ วิเชียร วิทย์อุดม, **องค์การและการจัดการ** (กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์, 2550), 225.

⁴⁷ สุเมธ แสงนิมมवल, **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์, 2552), 3.

⁴⁸ Parker, **Team players and team work: The new competitive business strategy** (San Francisco: CA Jossey-Bass, 1990), 22-29.

⁴⁹ Kathym M. Bartol, & David C. Martin, **Management**, 3rd ed. (Boston: Irwin McGraw-Hill, 1998), 414.

8. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review)

การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงานหรือองค์กร การตรวจสอบทบทวนการทำงานจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ธีรเดช รวิ้มงคล ได้กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพที่ดีจะต้องมีการประเมินผลในการทำงานด้วย ซึ่งการประเมินผลนี้อาจจะมีการประเมินตนเอง สมาชิกท่านอื่น ๆ ในทีมงานเพื่อที่จะได้รับทราบถึงผลการทำงานของตนเอง ผู้อื่นและทีมงาน เพื่อที่จะได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป⁵⁰

พวงรัตน์ เกสรแพทย์ ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ การนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบงานผลงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ⁵¹

ฟลิปโป (Flippo) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือการค้นพบข้อบกพร่องการทำงานเพื่อมาปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพ⁵²

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องการทำงานของตนเอง หากเกิดข้อบกพร่องของงานก็สามารถร่วมกันแก้ไข ปรับปรุงเพื่อนำมาพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

9. ด้านการพัฒนาตนเอง (Individual development)

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทักษะ มีความสามารถที่หลากหลาย รู้จักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

จีระ งอกศิลป์ ได้กล่าวว่า การพัฒนาตนเองหรือสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพหมายถึง ความขวนขวายสนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์⁵³

⁵⁰ ธีรเดช รวิ้มงคล, *การทำงานเป็นทีม* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556), 35.

⁵¹ พวงรัตน์ เกสรแพทย์, *การบริหารและจัดการการศึกษา* (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557), 10.

⁵² E. B. Flippo, *Management: Behavior Approach* (Boston: Allyn and Bacon, 1969), 15.

⁵³ จีระ งอกศิลป์, *การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร* (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2551), 64.

สมคิด บางโม ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ⁵⁴

วิเชียร วิทยอดม ได้กล่าวว่า ทีมงานจะมีประสิทธิภาพต้องมีการจัดให้มีการฝึกฝนที่เหมาะสมกับสมาชิกในทีมงาน⁵⁵

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้ที่พัฒนาตนเองต้องมีความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองด้วยความเต็มใจและสมัครใจ โดยปราศจากความรู้สึกว่าถูกบังคับ การพัฒนาจึงจะเกิดความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นได้ง่ายและเป็นการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิผล

10. ด้านสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มเป็นไปอย่างดีแล้ว การทำงานของกลุ่มก็ราบรื่นเป็นไปในทางที่สร้างสรรค์ มีการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน⁵⁶

วิเชียร วิทยอดม ได้กล่าวว่า ความผูกพันของสมาชิกจะมีผลอย่างมากเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของทีมงาน พวกเขาจะทำอะไรก็ตามที่จะช่วยให้ทีมงานเกิดความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามัคคีและความผูกพันกันในทีมงานเป็นสำคัญ⁵⁷

ลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลเป็นลักษณะที่เน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ได้ดำเนินการในบรรยากาศของการสนับสนุนเกื้อกูลกันของทีมงาน ข้อวิจารณ์ ข้อคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ ล้วนมุ่งช่วยเหลือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ให้ข้อเสนอแนะและผู้รับต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน⁵⁸

⁵⁴ สมคิด บางโม, **องค์การและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: วิทญพัฒน์, 2550), 249.

⁵⁵ วิเชียร วิทยอดม, **องค์การและการจัดการ** (กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์, 2550), 225.

⁵⁶ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา** (กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2551), 136.

⁵⁷ วิเชียร วิทยอดม, **องค์การและการจัดการ** (กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์, 2550), 225.

⁵⁸ Rensis Likert, **New patterns of management** (New York: McGraw-Hill, 1960), 24-28.

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การมีสัมพันธ์ที่ดีนั้น จะช่วยให้ความสัมพันธ์มั่นคงถาวรและยั่งยืน คนทุกคนต่างก็มีความต้องการที่คล้ายกัน นั่นก็คือความต้องการที่จะให้มีคนเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจกัน การทำงานก็จะดำเนินไปด้วยความราบรื่น และมีความสุข ปราศจากการแข่งขัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จนได้ทีมงานที่แข็งแกร่งสามารถบริหารองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication)

การติดต่อสื่อสารเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่เป็นกระบวนการที่จะผลักดันให้การทำงานเป็นทีมเกิดประสิทธิภาพ ถ้าการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม แลกเปลี่ยนข้อมูลกันแบบตรงไปตรงมา จะทำให้การทำงานเกิดผลสำเร็จไปด้วยดี

วิกานดา เกษตรเอี่ยม ได้กล่าวว่า อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการรับข่าวสารมี 2 ประเด็นหลักคือ 1) การบิดเบือนการสื่อสารในระดับต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งในแต่ละระดับมีการบิดเบือนข้อมูลอย่างตั้งใจและไม่ตั้งใจ และ 2) ภาระหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสื่อสารที่มีปริมาณของข้อมูลมากเกินไปทำให้เกิดข้อมูลที่บิดเบือน นอกจากนี้ยังมีอุปสรรคอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวกับตัวบุคคลในการเลือกรับข้อมูล ดังนั้นผู้ส่งสารและผู้รับข่าวสารควรคำนึงถึงอุปสรรคในการการติดต่อสื่อสาร⁵⁹

สุนันทา เลานันท์ ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นเครือข่ายที่เชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสาร ความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่ว่าเมื่อกลุ่มอยู่แล้ว ถ้าไม่มีการติดต่อสื่อสารกลุ่มก็จะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างที่จะทำให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้น⁶⁰

พาร์คเกอร์ (Parker) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่ดีมีลักษณะที่สมาชิกภายในทีมสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผย โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง มีความพร้อมช่วยเหลือผู้อื่นรับรู้ความอึดอัดใจของเพื่อนร่วมทีม และตอบสนองในทางบวกพึ่งพาอาศัยกัน สร้างความผูกพันและมีความรับผิดชอบ⁶¹

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสารที่ดี คือการสื่อสารภายในองค์กร ที่จะช่วยสร้างความเข้าใจในการทำงาน และเป็นสิ่งเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรในทางบวก การสื่อสาร จึงเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรดีชัดเจน ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

⁵⁹ วิกานดา เกษตรเอี่ยม, การสร้างทีมงาน (กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558), 96.

⁶⁰ สุนันทา เลานันท์, การสร้างทีมงาน, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: แชนด์เมตสติคเกอร์ แอนด์ ดีไซน์, 2551), 76.

⁶¹ Parker, Team players and team work: The new competitive business strategy (San Francisco: CA Jossey-Bass, 1990), 85.

ข้อมูลพื้นที่โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร

โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร เดิมชื่อ โรงเรียนศาลาธรรมสพน์ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2498 เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาประเภทสหศึกษา สังกัด กรมวิสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยได้รับอนุมัติจากกองคลังให้สร้างขึ้นด้วยเงินงบประมาณ บนพื้นที่ 10 ไร่ 3 งาน 64 ตารางวา ในระยะ เริ่มต้นอาคารเรียนยังสร้างไม่เสร็จจึงไปอาศัยเรียนที่ โรงเรียนประชาบาลคลองทวิวัฒนา (โรงเรียนคลองทวิวัฒนาทองน่วมอนุสรณ์) เป็นการชั่วคราว เมื่อเปิดทำการสอนครั้งแรกมีนักเรียน 1 ห้องเรียน จำนวน 44 คน เป็นชาย 32 คน หญิง 12 คน ครู 1 คน ซึ่งทำหน้าที่ครูใหญ่ และ ครูประจำชั้น คือนายสะอาด จันแยม มีภารโรง 2 คน ตัวอาคารเรียนสร้างเสร็จเมื่อ 30 มิถุนายน 2498 เป็นชนิด 8 ห้องเรียน เริ่มใช้อาคารเรียนเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม 2498 โรงเรียนศาลาธรรมสพน์ ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการให้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนทวิวัฒนา เมื่อวันที่ 8 เมษายน 2504 ตามชื่อแขวงทวิวัฒนา ที่แยกออกมาจากแขวงศาลาธรรมสพน์ ซึ่งมีพื้นที่กว้างขวางยากแก่การบริหาร และในปีการศึกษา 2516 โรงเรียนทวิวัฒนา ก็อยู่ในสังกัดกองการมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

เมื่อครั้งสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมารทราบดีว่าพระองค์เจ้าอรุณศรีประไพ พระเจ้าวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าศรีรัศมิ์ พระวรชายาในสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานชื่อโรงเรียนและพระราชทานพระราชนุญาตโรงเรียนทวิวัฒนา เป็นชื่อโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2551 ปัจจุบันมีครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 101 คน เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน ข้าราชการครู 86 คน ครูอัตราจ้าง 11 คน และนักเรียนทั้งหมดรวมชายหญิง 1,906 คน

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม นำความรู้สู่สากลบนพื้นฐานด้านเทคโนโลยี บนความเป็นไทยโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไกล่ชิดชุมชน สืบสานงานพระราชดำริ”

พันธกิจ (Missions)

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ เทคโนโลยี และจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติ สู่ความเป็นสากล สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีคุณภาพ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. พัฒนานักเรียนเต็มศักยภาพ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และทักษะการดำรงชีวิตบนพื้นฐานความเป็นไทย ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
4. พัฒนาครูและบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพ
5. สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
6. สืบสานงานพระราชดำริ⁶²

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ งานวิจัยในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

เกศสรินทร์ ตรีเดช ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีภาวะผู้นำทางการบริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” เรียงตามลำดับดังนี้ (1) การยึดความมีคุณธรรม (2) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (3) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และ (4) การส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “ปานกลาง” มีความสัมพันธ์ในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁶³

⁶² โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ, เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.dipangkornatwee.ac.th/web2014/>.

⁶³ เกศสรินทร์ ตรีเดช, “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26” (รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552), ง.

วัลลยา โคตรนรินทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การพัฒนาตนเอง คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การครองงาน การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย การตรวจสอบทบทวนผลงาน ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมที่สามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพผลของทีม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การพัฒนาตนเอง การครองงาน การสื่อสาร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.4⁶⁴

คณิต ทิพย์โอสถ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)⁶⁵

⁶⁴ วัลลยา โคตรนรินทร์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2554), ง.

⁶⁵ คณิต ทิพย์โอสถ, “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1” (งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), ง.

จินดา นพนิยม ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามหน้าที่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่⁶⁶

มณีนุช เข้มฉาย ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้า และด้านการสนับสนุนการไว้วางใจต่อกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต

⁶⁶ จินดาพร นพนิยม, “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2” (งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), ง.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶⁷

สายใจ ปรีดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการมีเป้าหมายเดียวกันตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครู อำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶⁸

กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก คือ การยอมรับนับถือ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ การไว้วางใจซึ่งกันและกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นในการทำงานเป็นทีมน้อยกว่าครูผู้สอน 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ

⁶⁷ มณีนุช เข็มลาย, “การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2” (งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), ง.

⁶⁸ สายใจ ปรีดา, “การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2” (งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555), ง.

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่⁶⁹

ดารุณี สังข์พันธ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน ส่วนใหญ่ มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านบทบาทที่สมดุลงานการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามตำแหน่งและสัญชาติ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านการพัฒนาตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 3) การรวบรวมปัญหา และข้อเสนอแนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ชาติครูไทยที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่สอน บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ชาติการวางแผนการทำงานที่ถูกต้อง และการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรยังมีน้อย สำหรับการศึกษา ข้อเสนอแนะพบว่าควรสรรหาบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ให้ตรงกับวิชาที่สอน ควรให้บุคลากรได้ทบทวนตรวจสอบการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้มีการนิเทศติดตามการทำงานของบุคลากรจากหัวหน้ากลุ่มสาระ ควรมีงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง และควรมีการวางแผนการทำงานที่ดี ชัดเจน⁷⁰

⁶⁹ กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร, “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1” (งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556), ง.

⁷⁰ ดารุณี สังข์พันธ์, “การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร” (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556), ง.

บุญเพชร พึ่งย่อย ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของบุคลากรโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า โรงเรียนควรพัฒนาด้านการจัดองค์กรและการประสานงานภายในองค์กร โดยบุคลากรควรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม ให้ข้อมูลย้อนกลับ เชื่อมโยงการปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรและความช่วยเหลือ สร้างความสามัคคี มองโลกในแง่ดีและช่วยจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงานและสร้างความรับรู้และความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน⁷¹

เปรมฤดี บุญเย็น ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 โดยเพศหญิงมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลาง มีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ⁷²

⁷¹ บุญเพชร พึ่งย่อย, “คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), ง.

⁷² เปรมฤดี บุญเย็น, “การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7” (งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), ง.

ณิชพร คำเถียร ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก 2) การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับ มาก 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเมื่อจำแนกตามตำแหน่งมีความแตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01⁷³

นิภาพร ทองคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารคุณภาพโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงอยู่เสมอ จัดให้มีการฝึกอบรม ยอมรับปรัชญาใหม่ ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำงานเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ อบรมผู้นำ เลิกโควตา ขจัดความกลัว การปรับปรุงต้องทำทุกขั้นตอนของการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงาน ขจัดอุปสรรค จัดให้มี แผนการศึกษา และมีการฝึกอบรมให้กับครู/บุคลากรทุกคน เลิกใช้วิธีการตรวจสอบ คุณภาพแบบเก่า เลิกยึดมั่นการดำเนินธุรกิจโดยยึดราคาเป็นหลัก 2) การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ภาวะผู้นำที่เหมาะสม บทบาทที่สมดุล การพัฒนา ตนเอง การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม ทบทวนการปฏิบัติงานอย่าง สม่าเสมอ ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ดี การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา 3) ความสัมพันธ์ของการบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01⁷⁴

พุทธพงษ์ หล้าคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

⁷³ นิชชา คำเถียร, “แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2559), ง.

⁷⁴ นิภาพร ทองคำ, “การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559), ง.

ชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ 3) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ระหว่าง 0.072 – 0.929 และมีความสัมพันธ์กันที่ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) แนวทางการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ ซึ่งเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำที่สุด พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยด้านที่มีระดับเหมาะสมสูงสุด คือ ส่งเสริมให้คณะครูในโรงเรียนมีกิจกรรมทำร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ส่งเสริมให้คณะครูทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่วนข้อที่มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ให้อิสระครูในการทำงานตามความถนัดและมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอนของโรงเรียน⁷⁵

อริศขรา อุ่มสิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁶

⁷⁵ พุทธพงศ์ หล้าคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, 2560), ง.

⁷⁶ อริศขรา อุ่มสิน, “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560), ง.

งานวิจัยในต่างประเทศ

พิทโซ (Pitsoe) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ทำวิธีการทำงานเป็นทีมของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน กรณีศึกษาโรงเรียนรัฐบาลในเขตคัมเวนจ ประเทศยูกันดา วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ การตรวจสอบความสามารถของสมาชิกเกี่ยวกับความรู้และการทำงานเป็นทีมของครูประถม จำนวน 40 คนจาก 10 โรงเรียนรัฐบาล โดยใช้แบบสำรวจเพื่อสอบถามและการสัมภาษณ์ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าทุกคนยอมรับแนวคิดของการทำงานเป็นทีม รับรู้การทำงานเป็นทีมในเชิงบวก โดยจะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน โอกาสสำหรับการแบ่งปันความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นมืออาชีพ ส่วนการพัฒนาของบุคลากรที่เป็นสมาชิกบางส่วนยังขาดความรู้และทักษะที่จำเป็นซึ่งเป็นอุปสรรคใหญ่ การศึกษาพบว่า การทำงานเป็นทีมในหมู่สมาชิก ส่งผลในเชิงบวกกับคุณภาพของการสอนเมื่อครูทำงานร่วมกันพัฒนาความไว้วางใจระหว่างกันและมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน⁷⁷

แซนด์ออฟและนิลสัน (Sandoff & Nilsson) ได้ศึกษาเรื่อง พนักงานกับความท้าทายในการทำงานเป็นทีมในโครงสร้างองค์กรใหม่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาทีมงานในโครงสร้างองค์กรใหม่โดยอาศัยประสบการณ์ของพนักงานที่เกี่ยวข้อง การออกแบบวิธีการ ใช้แนวทางวิธีการสำรวจเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์รายบุคคลเป็นวิธีการรวบรวมข้อมูล การสัมภาษณ์เหล่านี้ถูกวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เชิงคุณภาพและการตีความพร้อม กับรูปแบบการแก้ไขที่ปรับเปลี่ยนผลการวิจัย ผลลัพธ์อธิบายถึงวิธีที่การขาดข้อกำหนดเบื้องต้นที่จำเป็นขององค์กรสำหรับการทำงานเป็นทีมและการขาดคุณสมบัติความเป็นผู้นำที่จำเป็นในการอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดความยากลำบากในการทำงานในลักษณะที่เป็นทีม การขาดแคลนข้อมูลในหมู่สมาชิกในทีมและการประชุมที่กำหนดไว้น้อยครั้ง บ่งบอกถึงการประสานงานที่ไม่เพียงพอภายในทีมงาน หากปราศจากหัวหน้าทีมที่สามารถรวมสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การทำงานเป็นทีมจึงเป็นเรื่องยากที่จะรักษาเพราะสมาชิกจะต้องขอการสนับสนุนจากผู้อื่น⁷⁸

⁷⁷ Victor J. Pitsoe, "How do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda," **Mediterranean Journal of Social Sciences MCSEER Publishing, Rome-Italy** 5, 3 (March 2014), Retrieved from <http://mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/2127>.

⁷⁸ Mette Sandoff, & Kerstin Nilsson, "How staff experience teamwork challenges in a new organizational structure," **Team Performance Management** 22, 7/8 (2016): 415-427.

ลีเดอร์ และนิลแลนด์ (Leede & Nilland) ได้ศึกษาเรื่อง การทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมในการใช้วิธีการทำงานแบบใหม่ ปัญหาการทำงานเป็นทีมและการให้ข้อมูลใหม่เกี่ยวกับการใช้งานจริงและประสิทธิผลขององค์ประกอบต่าง ๆ ของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม จากวิธีการทำงานแบบใหม่ เช่น การทำงานที่เน้นกิจกรรมและการทำงานที่บ้านจะนำไปสู่พฤติกรรมที่แตกต่างกันของพนักงาน เนื่องจากการปฏิบัติในการทำงาน พนักงานเลือกเวลาและสถานที่ที่ต้องการในการทำงานได้ สิ่งนี้อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีม ดังนั้นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมด้านความสัมพันธ์อาจลดลง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ และผลผลิตหรือความมุ่งมั่นขององค์กร และอาจมีอิทธิพลเชิงบวกหรือเชิงลบต่อความสัมพันธ์ได้ ซึ่งปัญหาการทำงานเป็นทีมและให้ข้อมูลใหม่เกี่ยวกับการใช้งานจริงและประสิทธิผลขององค์ประกอบต่าง ๆ ของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม⁷⁹

สรุป

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งในระบบสังคมมีบุคคลมาอยู่ร่วมกันอย่างมีเป้าหมายและปฏิบัติงานร่วมกัน การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็น เพราะผู้บริหารไม่สามารถผลักดันให้การจัดการศึกษาสำเร็จได้โดยคน ๆ เดียว เพราะฉะนั้นจะต้องทำงานกันเป็นทีม แต่เมื่อคนหมู่มากยอมต้องหนีไม่พ้นความขัดแย้ง ผู้บริหารจะใช้พฤติกรรมอย่างไรให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีมของครู ปัจจุบันการทำงานเป็นทีมเป็นที่นิยมทั่วไป เพราะมีความเชื่อว่าการช่วยกันทำงานดีกว่าการทำงานคนเดียว แม้แต่การบริหารโรงเรียนก็ยังนิยมบริหารแบบทำงานเป็นทีม เช่น คณะบริหารวิชาการ คณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นกระบวนการในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ รวมทั้งการเรียนการสอนของโรงเรียนให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ หัวใจสำคัญของทีมงานคือ การยอมรับความสามารถและความไว้วางใจกันและกัน มีความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานของอีกทีม เมื่อใดที่ทีมประสบปัญหา สมาชิกจะต้องรวมพลังช่วยกันแสวงหากลยุทธ์การแก้ปัญหาย่างเป็นระบบเพื่อให้การตัดสินใจเลือกทางแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ ฉะนั้นโรงเรียนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมของครู สามารถยอมรับซึ่งกันและกัน และสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

⁷⁹ Jan de Leede, Joyce Nijland, “Understanding Teamwork Behaviors in the Use of New Ways of Working,” In Jan De Leede (ed.) **New Ways of Working Practices (Advanced Series in Management, Volume 16** (Emerald Group Publishing Limited, 2016), 73 – 94.

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ผู้วิจัยจึงได้ออกแบบการดำเนินการวิจัยเป็นสองส่วน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการศึกษาวิจัยเป็นสามขั้นตอน ต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย

เป็นการศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานของครูผู้สอนจากเอกสาร ตำรา บทความ รายงานการวิจัยต่าง ๆ รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อขอคำแนะนำและความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระในการจัดทำโครงร่างวิจัย เสนอต่อภาควิชา เพื่อขอความเห็นชอบและขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

เป็นขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยที่ผู้วิจัย จัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบและปรับปรุงข้อบกพร่องของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มทดลอง แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เขียนรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

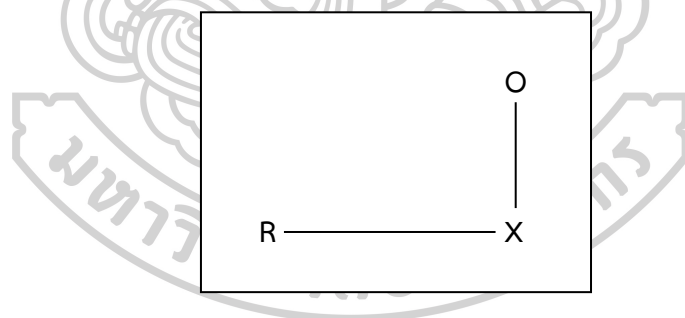
เป็นขั้นตอนการจัดทำร่างรายงานการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ เสนอแนะ จัดทำรายงานผลการค้นคว้าอิสระฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระนี้เกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติวิจัยที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot non – experimental case study) ซึ่งแสดงได้ด้วยแผนภูมิดังต่อไปนี้



- | | | |
|---|---------|--------------------------|
| R | หมายถึง | ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม |
| X | หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| O | หมายถึง | ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา |

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู และครูอัตราจ้างโรงเรียนที่ปิงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 100 คน ทั้งนี้ ไม่รวมผู้วิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยเปิดจากตารางประมาณการกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan)⁸⁰ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 80 คน และใช้เทคนิคการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษางานวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	1
รองผู้อำนวยการโรงเรียน	3	3
ข้าราชการครู	85	68
ครูอัตราจ้าง	11	8
รวม	100	80

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้นและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมครูโดยผู้วิจัยสร้างและพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของของวู้ดค็อก (Woodcock) ประกอบด้วย 11 ตัวแปรดังนี้

1. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (X_1) หมายถึง ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาท หน้าที่ และ ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน ความสามารถของแต่ละบุคคล ในการดำเนินงานแต่ละงานตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (X_2) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน โดยวัตถุประสงค์และเป้าหมายนั้นต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่าย บุคลากรทุกคนรับทราบและให้การยอมรับในวัตถุประสงค์

⁸⁰ Robert V. Krejcie, & Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research Activities." *Educational and Psychological Measurement* 30 (1970): 607-610.

และเป้าหมายของโรงเรียนนั้นอย่างทั่วถึงและตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยเน้นการทำงานเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า (X_3) หมายถึง ครูในโรงเรียนสามารถเผชิญหน้าและทำงานร่วมกันได้อย่างเปิดเผย กล้าแสดงความคิดเห็นความรู้สึกร่างกายต่าง ๆ อย่างเปิดเผย สามารถอภิปราย วิเคราะห์ และให้ข้อเสนอแนะในการทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเสรี โดยปราศจากความกลัว

4. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (X_4) หมายถึง ครูในโรงเรียนร่วมมือกันทำงานพร้อมที่จะให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการทำงาน มีความไว้วางใจ ยอมรับ และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน

5. ด้านการสนับสนุนและความขัดแย้ง (X_5) หมายถึง ครูในโรงเรียนร่วมมือกันในการทำงานต่าง ๆ แม้ว่าครูแต่ละคนจะมีทัศนคติ ค่านิยม ความรู้ความสามารถแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาพร้อมกันไม่ปล่อยปัญหาให้เป็นของคนใดคนหนึ่ง และใช้ความขัดแย้งในการทำงานที่เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์และประโยชน์ต่อสถานศึกษา

6. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (X_6) หมายถึง ครูในโรงเรียนร่วมกันวางแผนกระบวนการทำงาน ขั้นตอนการดำเนินงานที่ถูกต้องและเหมาะสมปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผน มีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม มีการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (X_7) หมายถึง ผู้นำทีมที่มีทักษะความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เสียสละ และยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกเป็นแบบอย่างที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

8. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (X_8) หมายถึง การทบทวน การตรวจสอบ การติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน สมาชิกรับทราบผลการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการพัฒนาปรับปรุง และแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ด้านการพัฒนาตนเอง (X_9) หมายถึง การส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ อย่างสม่ำเสมอ โดยการฝึกอบรมเชิงวิทยากรมาให้ความรู้ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ การพัฒนาเป็นกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

10. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (X_{10}) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี และผูกพันกันในโรงเรียน ช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไปได้

11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี (X_{11}) หมายถึง ครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกัน อย่างอิสระ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น ที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างถูกต้อง และชัดเจน สมาชิกทุกคนรับทราบและสามารถสื่อข้อมูล ข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยกัน ให้เข้าใจและชัดเจนทั่วถึงกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร คือ แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นขอการทำงานเป็นทีมของครู จากแนวคิด ของวูดค็อก (Woodcock) เป็นเครื่องมือที่ใช้วัดความคิดเห็นขอการทำงานเป็นทีมของครู เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ตามหลักการสร้างแบบสอบถามของลิเคิร์ต (Likert's rating scale)⁸¹ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับน้อยมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับปานกลางมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็น ทีมของครู

⁸¹ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill, 1961), 74.

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้สามารถตรวจสอบและวัดได้ตามขอบเขตของการวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ขั้นที่ 2 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมครู ของเปรมฤดี บุญยืนซึ่งมีค่าความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.66 – 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97⁸² ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(a-coefficient ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) และผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามส่วนปลายเปิดจากขอบเขตของการวิจัย และได้ผ่านความเห็นชอบของท่านอาจารย์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ ผู้วิจัยเขียนคำร้องเพื่อขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยนครพนมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าอิสระติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือเพื่อตอบแบบสอบถาม และรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส รวมทั้งดำเนินการตรวจสอบตามขั้นตอนต่าง ๆ แล้วนำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁸² เปรมฤดี บุญยืน, “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ” (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 110-111.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (f) และร้อยละ (%)
2. วิเคราะห์การดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของการทำงานเป็นทีมของครู นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามหามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์⁸³ ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ อยู่ในระดับน้อย

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อทราบการทำงานเป็นทีมของครูของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู และครูอัตราจ้างในโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ รวมทั้งสิ้น 80 คนทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการทำงานเป็นทีมของครู จากแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) ใช้ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) สรุปเป็นข้อมูลสำหรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนต่อไป

⁸³ John W. Best, **Research in Education**, 4th ed. (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1981), 182.

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรในโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 ฉบับ รองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 ฉบับ ข้าราชการครู 68 ฉบับ และครูอัตราจ้าง 8 ฉบับ รวมทั้งหมด 80 ฉบับ และได้รับกลับคืน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปทุมธานีพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง จำนวน 80 คน เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา ปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
() ชาย	26	32.50
() หญิง	54	67.50
รวม	80	100
อายุ		
() ต่ำกว่า 30 ปี	24	29.90
() 30 - 39 ปี	39	48.80
() 40 - 49 ปี	11	13.80
() 50 ปีขึ้นไป	6	7.50
รวม	80	100
ระดับการศึกษา		
() ปริญญาตรี	65	81.30
() ปริญญาโท	15	18.70
() ปริญญาเอก	0	0
() อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	0	0
รวม	80	100
ตำแหน่ง		
() ผู้อำนวยการโรงเรียน	1	1.30
() รองผู้อำนวยการโรงเรียน	3	3.80
() ข้าราชการครู	68	85.00
() ครูอัตราจ้าง	8	10.00
รวม	80	100

จากตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 67.50 มีอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 รองลงมาต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ระดับการศึกษาสูงสุด ปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.70

ในขณะที่ตำแหน่งหน้าที่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 รองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ข้าราชการครู จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 และครูอัตราจ้าง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

ในการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3-14

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ โดยภาพรวม

(n = 80)

การทำงานเป็นทีมของครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุลง	4.16	0.42	มาก
2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	4.13	0.47	มาก
3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า	4.16	0.61	มาก
4. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน	4.32	0.48	มาก
5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	4.23	0.56	มาก
6. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม	4.35	0.50	มาก
7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.29	0.53	มาก
8. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.45	มาก
9. ด้านการพัฒนาตนเอง	4.18	0.65	มาก
10. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม	4.31	0.50	มาก
11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	4.47	0.53	มาก
รวม	4.26	0.38	มาก

จากตารางที่ 3 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 11 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการ

ติดต่อดี (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.53) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.50) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.48) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.50) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.53) ด้านการตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.45) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.56) ด้านการพัฒนาตนเอง (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.65) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.42) ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.61) ด้านการกำหนด วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.47) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล (n = 80)

ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน	4.38	0.56	มาก
2. ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถของตน	4.23	0.59	มาก
3. ครูได้รับมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน	3.76	0.88	มาก
4. ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบอย่างเหมาะสม	4.09	0.68	มาก
5. ครูที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถต่างกัน สามารถปฏิบัติงาน ร่วมกันได้	4.23	0.50	มาก
6. ครูสามารถดำเนินบทบาทของตนในแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม	4.29	0.58	มาก
รวม	4.16	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.42) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.56) ครูสามารถดำเนินบทบาทของตนในแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.58) ครูที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถต่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.50) ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถของตน (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.59) ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบอย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.68) ครูได้รับมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน (\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย

(n = 80)

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.09	0.70	มาก
2. ครูมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน	4.14	0.63	มาก
3. ครูรับทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	4.11	0.60	มาก
4. ครูยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน	4.18	0.59	มาก
5. ครูร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.18	0.65	มาก
6. ครูให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.10	0.65	มาก
รวม	4.13	0.47	มาก

จากตารางที่ 5 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.47) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.59) ครูร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.65) ครูมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.63) ครูรับทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.60) ครูให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว (\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.65) ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการเปิดเผยและ
เผชิญหน้า

(n = 80)

ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูสามารถเผชิญหน้ากันได้อย่างเปิดเผย	4.21	0.82	มาก
2. ครูสามารถแสดงความรู้สึกต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย	4.10	0.77	มาก
3. ครูสามารถทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นใน การทำงานได้อย่างเปิดเผย	4.20	0.70	มาก
4. ครูสามารถ อภิปราย และวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกัน ได้อย่างเปิดเผย	4.08	0.82	มาก
5. ครูสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกันได้	4.20	0.70	มาก
รวม	4.16	0.61	มาก

จากตารางที่ 6 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา)
ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับ
มาก (\bar{X} = 4.16, S.D. = 0.61) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูสามารถเผชิญหน้า
กันได้อย่างเปิดเผย (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.82) ครูสามารถทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็น
ในการทำงานได้อย่างเปิดเผย (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.70) ครูสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่
แตกต่างกันได้ (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.70) ครูสามารถแสดงความรู้สึกต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย (\bar{X} = 4.10,
S.D. = 0.77) ครูสามารถ อภิปราย และวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย (\bar{X} = 4.08,
S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการสนับสนุนและ
ไว้วางใจ

(n = 80)

ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูพร้อมที่จะร่วมมือกันในการทำงาน	4.38	0.60	มาก
2. ครูให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.26	0.67	มาก
3. ครูช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน	4.30	0.68	มาก
4. ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.34	0.64	มาก
5. ครูให้การยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน	4.29	0.60	มาก
6. ครูเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน	4.34	0.67	มาก
รวม	4.32	0.48	มาก

จากตารางที่ 7 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจ โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับ
มาก (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.48) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูพร้อมที่จะร่วมมือ
กันในการทำงาน (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.60) ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.64)
ครูเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.67) ครูช่วยเหลือเกื้อกูล
กันในการทำงาน (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.68) ครูให้การยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.29,
S.D. = 0.60) ครูให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านความร่วมมือและความ
ขัดแย้ง

(n = 80)

ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูในโรงเรียนร่วมมือกันในการทำงาน	4.28	0.66	มาก
2. ครูที่มีทัศนคติ ค่านิยมต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้	4.24	0.72	มาก
3. ครูที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้	4.33	0.61	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.21	0.71	มาก
5. ครูร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน	4.14	0.71	มาก
6. ครูไม่ปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่ง	4.28	0.71	มาก
7. ครูใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปที่เป็น ประโยชน์ ต่อการทำงาน	4.18	0.85	มาก
รวม	4.23	0.56	มาก

จากตารางที่ 8 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา)
ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ใน
ระดับมาก (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.56) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูที่มีความรู้
ความสามารถแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้ (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.61) ครูในโรงเรียนร่วมมือกัน
ในการทำงาน (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.66) ครูไม่ปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่ง
(\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.71) ครูที่มีทัศนคติ ค่านิยมต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้ (\bar{X} = 4.24,
S.D. = 0.72) ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (\bar{X} = 4.21, S.D. = 0.71) ครูใช้
ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.85)
ครูร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม

(n = 80)

ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน	4.46	0.62	มาก
2. ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกระบวนการทำงาน และขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้ร่วมกันวางแผน	4.31	0.70	มาก
3. ครูปฏิบัติงานตามกระบวนการ และขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผน	4.38	0.62	มาก
4. ครูมีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	4.30	0.66	มาก
5. การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ	4.29	0.66	มาก
รวม	4.35	0.50	มาก

จากตารางที่ 9 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.50) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน (\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.62) ครูปฏิบัติงานตามกระบวนการ และขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผน (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.62) ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกระบวนการทำงาน และขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้ร่วมกันวางแผน (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.70) ครูมีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.66) การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

(n = 80)

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน	4.30	0.70	มาก
2. ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นให้กับครูใน โรงเรียน	4.44	0.69	มาก
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และเสียสละในการทำงาน	4.36	0.64	มาก
4. ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียน	4.20	0.75	มาก
5. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในโรงเรียน	4.19	0.73	มาก
6. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้	4.25	0.72	มาก
รวม	4.29	0.53	มาก

จากตารางที่ 10 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.53) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นให้กับครูใน โรงเรียน (\bar{X} = 4.44, S.D. = 0.69) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และเสียสละในการทำงาน (\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.64) ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.70) ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ (\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.72) ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียน (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.75) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในโรงเรียน (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการตรวจสอบทบทวน
การทำงานอย่างสม่ำเสมอ

(n = 80)

ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการทบทวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.24	0.58	มาก
2. ครูสามารถตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองในการปฏิบัติงานของตนเองได้	4.26	0.59	มาก
3. ครูสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นได้	4.21	0.59	มาก
4. ครูรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง	4.33	0.52	มาก
5. ครูสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	4.30	0.51	มาก
6. ครูสามารถควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.69	มาก
รวม	4.24	0.45	มาก

จากตารางที่ 11 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยภาพรวมทั้งรายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.24$, S.D. = 0.45) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง ($\bar{X}= 4.33$, S.D. = 0.52) ครูสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ($\bar{X}= 4.30$, S.D. = 0.51) ครูสามารถตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ($\bar{X}= 4.26$, S.D. = 0.59) ครูมีการทบทวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}= 4.24$, S.D. = 0.58) ครูสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นได้ ($\bar{X}= 4.21$, S.D. = 0.59) ครูสามารถควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}= 4.10$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

(n = 80)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.18	0.67	มาก
2. โรงเรียนจัดการอบรม และส่งครูเข้าร่วมการอบรมตามความ เหมาะสม	4.14	0.79	มาก
3. โรงเรียนเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม	4.05	0.90	มาก
4. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	4.19	0.80	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดการอบรมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน	4.24	0.85	มาก
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่าง เต็มศักยภาพ	4.28	0.64	มาก
รวม	4.18	0.65	มาก

จากตารางที่ 12 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.65) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.64) โรงเรียนมีการจัดการอบรมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.85) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.80) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.67) โรงเรียนจัดการอบรม และส่งครูเข้าร่วมการอบรมตามความ เหมาะสม (\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.79) โรงเรียนเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม (\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.90) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านสัมพันธ์ที่ติระหว่างกลุ่ม

(n = 80)

ด้านสัมพันธ์ที่ติระหว่างกลุ่ม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.38	0.66	มาก
2. ครูยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน	4.38	0.64	มาก
3. ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน	4.43	0.61	มาก
4. ครูให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน	4.31	0.70	มาก
5. ครูมีความสามัคคีและผูกพันกัน	3.95	0.86	มาก
6. ครูช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป	4.43	0.69	มาก
รวม	4.31	0.50	มาก

จากตารางที่ 13 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านสัมพันธ์ที่ติระหว่างกลุ่ม โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.50) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.61) ครูช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป (\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.69) ครูยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.64) ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.66) ครูให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.70) ครูมีความสามัคคีและผูกพันกัน (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการทำงานเป็นทีมของครู
โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

(n = 80)

ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ	4.46	0.59	มาก
2. ครูสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.55	0.61	มากที่สุด
3. ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	4.48	0.67	มาก
4. ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.40	0.70	มาก
5. ครูรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.48	0.66	มาก
6. ครูสามารถสื่อข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.46	0.65	มาก
รวม	4.47	0.53	มาก

จากตารางที่ 14 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมทั้งรายด้านและรายข้ออยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.53) โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ครูสามารถติดต่อสื่อสารกัน
ได้ทุกรูปแบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ (\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.61) ครูรับทราบข้อมูล
ข่าวสารของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.66) ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล
ข่าวสารซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.67) ครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ (\bar{X} = 4.46,
S.D. = 0.59) ครูสามารถสื่อข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง
(\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.65) ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.40, S.D. = 0.70)
ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารหรือผู้รักษาราชการแทน ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง และทำการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ซึ่งข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่าง ๆ ในภาพรวมสรุปได้ดังนี้

1. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ควรประชุมและวางแผนแนวทางร่วมกัน เพื่อให้ครูได้รับหน้าที่ที่เหมาะสม เหมาะกับความสามารถความถนัดของตนเองตามความต้องการ เพราะครูแต่ละคนมีทักษะ ความรู้ความสามารถที่ต่างกัน การแบ่งหน้าที่การทำงานความรับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่กระจุกงานอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งคนใดคนหนึ่ง เมื่อครูเข้าใจบทบาทที่ตนเองได้รับมอบหมายแล้วควรปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม และร่วมกันสร้างจิตสำนึกในแต่ละบุคคลให้พึงระลึกถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานให้ชัดเจน และต้องสอดคล้องกับงานที่จะทำ ครูทุกคนควรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง เมื่อร่วมกันกำหนดให้ชัดเจนแล้ว ทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า การทำงานทุกงานย่อมมีการผิดพลาดหรือเกิดปัญหาขึ้นได้ เพราะฉะนั้นต้องมีการพูดคุยในเรื่องของการทำงาน กิจกรรม ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สามารถพูดคุย และวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากอคติ ความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพราะอาจเป็นสาเหตุทำให้ไม่อยากทำงานร่วมกัน ไม่สามารถเผชิญหน้ากันได้ ฉะนั้นการที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างเปิดเผยและเผชิญหน้ากันได้ต้องยอมรับฟังคำวิจารณ์ โดยปราศจากอารมณ์ส่วนตัวเห็นความสำคัญของส่วนรวม

4. ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ครูต้องมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถซึ่งกันและกัน ยอมรับไว้วางใจบทบาทของแต่ละบุคคล พร้อมกับให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกันในการทำงาน และสามารถร่วมงานกันได้ หรือควรจัดกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนเน้นกิจกรรมกลุ่ม หากครูสนับสนุนและไว้วางใจกันแล้ว งานทุกอย่างที่ทำย่อมสำเร็จได้ด้วยดี

5. ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง การทำงานในโรงเรียนย่อมมีความร่วมมือที่ดีและความขัดแย้งที่มากู้กันเสมอ ดังนั้นภายในโรงเรียนต้องมีการจัดประชุมปรึกษาหารือ แจกแจงงานให้เหมาะสมกับบุคคล หากความขัดแย้งเกิดขึ้นครูที่มีทัศนคติ แนวคิดที่แตกต่างกัน ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยใช้เหตุผล และหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อยุติที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน บุคลากร และโรงเรียนมากที่สุด ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นต้องก่อให้เกิดผลที่ดีตามมาเสมอ

6. ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โรงเรียนต้องมีการประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน เพื่อช่วยกันวางแผนกระบวนการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจน มีระบบจะได้ทราบว่าทำอะไรก่อนหลัง หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา ตามสถานการณ์เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

7. ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นแกนนำสำคัญเปรียบได้กับหัวเรือใหญ่ในการดำเนินงาน หากผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับจะทำให้การทำงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานด้วยความโปร่งใส เปิดเผยมัดสินใจเด็ดขาด สามารถตรวจสอบและประเมินได้ อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนหรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ครูควรมีการทบทวนการทำงานของตนเองด้วยตนเองอยู่เสมอ หรือมีผู้เชี่ยวชาญคอยตรวจสอบแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงาน พัฒนาศักยภาพของตนเอง ครูสามารถตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองได้ หากมีข้อบกพร่องครูสามารถนำผลจากการประเมินตรวจสอบมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ การตรวจสอบทบทวนการทำงานถือเป็นการกระตุ้นให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

9. ด้านการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนาตนเองครูไม่ควรหยุดนิ่ง ต้องมีการไปศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โรงเรียนควรส่งเสริมไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรม ส่งครูเข้าร่วมการอบรมในเรื่องที่สามารถนำมาพัฒนาได้จริง เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม ให้ครูได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือจัดอบรมกลุ่มย่อยขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเติมเต็มศักยภาพ

10. ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การทำงานไม่ว่าโรงเรียนใดองค์กรใดก็ตาม การที่มีกัลยาณมิตรที่ดีถือว่าการทำงานจะเป็นไปได้ง่ายขึ้น หากครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรักความสามัคคี งานที่ทำอยู่มักจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถึงแม้จะพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ระหว่างการทำงาน ก็สามารถช่วยกันแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้

11. ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ปัจจุบันนี้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันรวดเร็วมากขึ้นในโลกของอินเทอร์เน็ต การกระจายข่าวสารหรือรับข้อมูลข่าวสารจึงทำได้รวดเร็วและสะดวกมากขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะฉะนั้นการรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจนและทั่วถึงกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ และ 2) แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบในลักษณะของกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one shot non – experimental case study) กลุ่มตัวอย่างคือผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ข้าราชการครู และครูอัตราจ้างโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ รวมทั้งสิ้น 80 คนทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น การทำงานเป็นทีมของครู จากแนวคิดของ วิตค็อก (Woodcock) ใช้ความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 11 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ตามลำดับ
2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ได้แก่ ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ควรประชุมและวางแผนแนวทางร่วมกัน เพื่อให้ครูได้รับหน้าที่ที่เหมาะสม เหมาะกับความสามารถความถนัดของตนเองตามความต้องการ

เพราะครูแต่ละคนมีทักษะ ความรู้ความสามารถที่ต่างกัน การแบ่งหน้าที่การทำงานความรับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่กระจุกงานอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งคนใดคนหนึ่ง เมื่อครูเข้าใจบทบาทที่ตนเองได้รับ มอบหมายแล้วควรปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม และร่วมกันสร้างจิตสำนึกในแต่ละบุคคลให้พึงระลึกถึงบทบาทหน้าที่ของตนเอง

ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานให้ชัดเจน และต้องสอดคล้องกับงานที่จะทำ ครูทุกคนควรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง เมื่อร่วมกันกำหนดให้ชัดเจนแล้ว ทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า การทำงานทุกงานย่อมมีการผิดพลาดหรือเกิดปัญหาขึ้นได้ เพราะฉะนั้นต้องมีการพูดคุยในเรื่องของการทำกิจกรรม ปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น สามารถพูดคุย และวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผย โดยปราศจากอคติ ความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพราะอาจเป็นสาเหตุทำให้ไม่ยอมทำงานร่วมกัน ไม่สามารถเผชิญหน้ากันได้ ฉะนั้นการที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างเปิดเผยและเผชิญหน้ากันได้ต้องยอมรับฟังคำวิจารณ์ โดยปราศจากอารมณ์ส่วนตัวเห็นความสำคัญของส่วนรวม

ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน ครูต้องมีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถซึ่งกันและกัน ยอมรับไว้วางใจบทบาทของแต่ละบุคคล พร้อมกับให้ความช่วยเหลือสนับสนุนกันในการทำงาน และสามารถร่วมงานกันได้ หรือควรจัดกิจกรรมที่เชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนเน้นกิจกรรมกลุ่ม หากครูสนับสนุนและไว้วางใจกันแล้ว งานทุกอย่างที่ทำย่อมสำเร็จได้ด้วยดี

ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง การทำงานในโรงเรียนย่อมมีความร่วมมือที่ดีและความขัดแย้งที่มากู้กันเสมอ ดังนั้นภายในโรงเรียนต้องมีการจัดประชุมปรึกษาหารือ แจกแจงงานให้เหมาะสมกับบุคคล หากความขัดแย้งเกิดขึ้นครูที่มีทัศนคติ แนวคิดที่แตกต่างกัน ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยใช้เหตุผล และหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อยุติที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน บุคลากร และโรงเรียนมากที่สุด ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นต้องก่อให้เกิดผลที่ดีตามมาเสมอ

ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โรงเรียนต้องมีการประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน เพื่อช่วยกันวางแผนกระบวนการทำงาน และขั้นตอนในการทำงานที่ชัดเจนมีระบบจะได้ทราบว่าจะทำอะไรก่อนหลัง หากเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานสามารถยืดหยุ่นเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา ตามสถานการณ์เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง

ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นแกนนำสำคัญเปรียบได้กับหัวเรือใหญ่ในการดำเนินงาน หากผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับจะทำให้การทำงานนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำงานด้วยความโปร่งใส เปิดเผย ตัดสินใจเด็ดขาด สามารถตรวจสอบและประเมินได้ อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนหรือพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ครูควรมีการทบทวนการทำงานของตนเองด้วยตนเองอยู่เสมอ หรือมีผู้เชี่ยวชาญคอยตรวจสอบแนะนำเพื่อพัฒนาการทำงาน พัฒนาศักยภาพของตนเอง ครูสามารถตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองได้ หากมีข้อบกพร่องครูสามารถนำผลจากการประเมินตรวจสอบมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้ การตรวจสอบทบทวนการทำงานถือเป็นการกระตุ้นให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่

ด้านการพัฒนาตนเอง ในการพัฒนาตนเองครูไม่ควรหยุดนิ่ง ต้องมีการไปศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โรงเรียนควรส่งเสริมไม่ว่าจะเป็นการจัดอบรม ส่งครูเข้าร่วมการอบรมในเรื่องที่สามารถนำมาพัฒนาได้จริง เชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม ให้ครูได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือจัดอบรมกลุ่มย่อยขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอและเติมเต็มศักยภาพ

ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม การทำงานไม่ว่าโรงเรียนใดองค์กรใดก็ตาม การที่มีกัลยาณมิตรที่ดีถือว่าการทำงานจะเป็นไปได้ง่ายขึ้น หากครูให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี งานที่ทำอยู่ก็จะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ถึงแม้จะพบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ระหว่างการทำงาน ก็สามารถช่วยกันแก้ไขให้ผ่านพ้นไปได้

ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ปัจจุบันนี้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันรวดเร็วมากขึ้นในโลกของอินเทอร์เน็ต การกระจายข่าวสารหรือรับข้อมูลข่าวสารจึงทำได้รวดเร็วและสะดวกมากขึ้นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะฉะนั้นการรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนจะต้องมีความชัดเจน และทั่วถึงกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานของครูทุกคนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือ ร่วมกันรับผิดชอบ มีบทบาทสำคัญในการทำงาน สนับสนุนไว้วางใจ ยอมรับความสามารถของกันและกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันจึงต่างมุ่งมั่นทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จึงทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญยืน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา

อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวัลลยา โคตรนรินทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การพัฒนาตนเอง คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การครองงาน การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย การตรวจสอบทบทวนผลงาน ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมที่สามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพผลของทีม ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การพัฒนาตนเอง การครองงาน การสื่อสาร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.4 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อริศชรา อุ่มสิน ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน ส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายก็เป็นงานที่ตนเองมีทักษะความสามารถและความถนัด จึงดำเนินงานตามบทบาทของตนเองได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญนายีน ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุลง โดยรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน รองลงมาเป็นครูที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถต่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ และครูสามารถดำเนินบทบาทของตนในแต่ละงานได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของธีรเดช ธีรมงคล ซึ่งได้กล่าวว่าทีมที่มีประสิทธิภาพสมาชิกทุกคนจะต้องเข้าใจในบทบาทของตนเองในทีมเป็นอย่างดี และจะต้องเข้าใจในลักษณะของภาระหน้าที่ ขอบเขตความรับผิดชอบ ลักษณะของงานอย่างชัดเจน และไม่เกิดความซ้ำซ้อน และสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม ได้อธิบายว่า ทีมงานจะประสบความสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทของสมาชิกทุกคน ซึ่งบทบาท (Role) ก็คือความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องที่ได้มีต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการให้บุคคลผู้นั้นได้ประพฤติ และปฏิบัติ และสอดคล้องกับแนวคิดของวู้ดค็อก ที่กล่าวว่า ทุกคนในทีมมีความเข้าใจในบทบาทของตน มีการแบ่งงานโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ ความสามารถและวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะกับสถานการณ์หรือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

1.2 ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนร่วมกัน อีกทั้งครูมีความเข้าใจ ยอมรับในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน และทั่วถึงมากยิ่งขึ้น และครูเองก็ได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเป้าหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวู้ดค็อก (Woodcock) ที่กล่าวว่า การกำหนดแนวทางการดำเนินงานและผลสำเร็จของทีมที่มีความชัดเจนโดยทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคณิต ทิพย์โอสธ ที่ได้ศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลาหนันท์ ได้กล่าวว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมสมาชิกจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการอธิบายภาพอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้บริหารและทีมงานต้องการ จึงสามารถกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม และทำประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กร ในสภาพแวดล้อมที่คาดการณ์ วิสัยทัศน์จะเป็นการคาดคะเนว่าจะเป็นอย่างไรมาก่อนอนาคต สมาชิกมีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน

1.3 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูสามารถแสดงความจริงใจความรู้สึกได้อย่างบริสุทธิ์ใจ ปราศจากอคติส่วนตัว เมื่อมีการประชุมครูมีโอกาสมาร่วมเสนอแนะทาง เหตุผลในการทำงานที่แตกต่างกันได้ โดยที่ต่างคนต่างยอมรับฟังความคิดเห็นด้วยเหตุผล เมื่อสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผยแล้ว ครูก็สามารถร่วมกันทำงานได้อย่างเปิดเผยและสามารถเผชิญหน้ากันได้อย่างจริงใจ หากเกิดข้อบกพร่องในการทำงานแล้วก็สามารถวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้ นั้นยิ่งจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้การเปิดเผยและการเผชิญหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) ที่กล่าวว่า การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกภายในทีมต้องแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ความสนใจและปัญหาต่าง ๆ โดยปราศจากความกลัวการเยาะเย้ย หรือการแค้นเคืองใด ๆ ไม่เคยมีทีมงานไหนเลยที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกภายในทีมงานมีความไม่เข้าใจกัน ที่ใดที่สมาชิกไม่สามารถแสดงตนเองได้อย่างเปิดเผย ความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ก็จะหดหายไป ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะไม่หลีกเลี่ยงปัญหาที่เล็กน้อยหรือปัญหาที่ไม่พอใจ ทีมงานนั้นจะเผชิญปัญหาเหล่านั้นอย่างจริงใจและเต็มใจ เราจะได้รู้ว่าการเปิดเผยและการเผชิญหน้ากันเพื่อจะได้มีการปรับปรุง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญยืน ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากลักษณะการทำงานที่มีการประชุมระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน จึงทำให้มีโอกาสวิจารณ์แสดงความเห็น และเสนอข้อเสนอนั้นในการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย

1.4 ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจ พุดกันอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหา และพร้อมจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหา ส่งผลให้การสนับสนุนและไว้วางใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของธีรเดช ธีรมงคล ได้กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความไว้วางใจกันและกันระหว่างสมาชิก นั่นคือ สมาชิกจะต้องมีความเชื่อในความซื่อสัตย์และความสามารถของกันและกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนายบุญเพชร พึ่งย้อย ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับมากทุกด้าน อาจเป็นเพราะ บุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป จึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทต่อเป้าหมายของภาระงาน มีความไว้วางใจ มีความสามัคคี มีความร่วมมือ มีการประสานงานภายในองค์กร มีการสนับสนุน ทรัพยากร และการให้ความช่วยเหลือกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจินดาพร นพนนิมที่ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา

อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันสามารถทำงานร่วมได้ ต่างคนต่างร่วมมือกันทำงาน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็ช่วยกันแก้ไขไม่ปล่อยให้ปัญหาของคนใดคนหนึ่ง หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็สามารถหาข้อยุติได้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เป็นการขัดแย้งที่สร้างสรรค์ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ด้านความร่วมมือและความขัดแย้งโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกัญญา โพธิ์วัฒน์ ได้กล่าวว่า การที่บุคคลมาดำเนินงานร่วมกันโดยทุกตำแหน่งที่แบ่งแยกให้ต่างคนต่างอยู่ทั้งในและนอกโรงเรียนออกไป ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ ที่จะทำให้ครู สมาชิกในคณะทำงาน ผู้ปกครอง และคนอื่น ๆ ในชุมชน มีความมุ่งมั่นที่จะร่วมมือกัน ต้องให้สิ่งสนับสนุน แรงจูงใจ และการกระตุ้นสำคัญพอ ๆ กัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของคณิตทิพย์โอสถ ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของรอปบินส์ (Robbins) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีม ได้แก่ สมาชิกมีความผูกพันต่อวัตถุประสงค์ร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายเฉพาะทีม ความเชื่อมั่นในความสามารถของทีม การบริหารความขัดแย้งและลดการอ้อมแรงหรือการเอาเปรียบในการทำงาน

1.6 ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูในโรงเรียนมีการประชุมร่วมกันวางแผนระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน ครูปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกระบวนการขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผนด้วยความตั้งใจ เพราะครูเองก็มีส่วนร่วมในการวางแผนการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน การกำหนดขั้นตอนก่อนการดำเนินงานให้ชัดเจนจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวารารณ ตระกูลสถุทธิ์ ได้กล่าวว่า ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย ดังนั้น ควรต้องมีการยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงไปทั้งในภาพรวมของทีมงานหรือในส่วนของตนที่เป็นรายบุคคล และสอดคล้องกับแนวคิดของสุรัสวดี ราชสกุลชัย ได้กล่าวว่า การหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ และมีเหตุผล เพื่อให้การดำเนินงาน

ในอนาคตเป็นไปได้โดยเร็วและมีประสิทธิภาพที่สุด เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจที่ละเอียดอ่อน และต้องกระทำให้เสร็จสิ้น ก่อนจะมีการดำเนินกิจกรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์คเกอร์ (Parker) ได้กล่าวว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีกระบวนการทำงานที่มีการตรวจสอบกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ คือ การตัดสินใจ โดยมีการพิจารณาถึงผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ วิธีการดำเนินการในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.7 ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความน่าเชื่อถือ เชื่อมั่นในการทำงานของครู อีกทั้งผู้บริหารมีความมุ่งมั่น เสียสละในการทำงาน มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อมีปัญหา ก็สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ เป็นที่ยอมรับและแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับครูในโรงเรียน จึงส่งผลให้ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิเชียร วิทย์อุดม ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำต้องสามารถที่จะกระตุ้นทีมงานให้สามารถทำงานได้ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันได้เป็นอย่างดี โดยให้มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนหรือสามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ และเขาจะต้องเพิ่มความมั่นใจให้สมาชิกในทีมงาน และทำให้สมาชิกในทีมงานมีความเชื่อถือได้ในศักยภาพของพวกเขาที่มีต่อทีมงาน สิ่งสำคัญก็คือ ผู้นำที่ดีไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ยึดการเก่ง ไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ยึดการเพิ่มประสิทธิผลของทีมงานจะขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้นำที่จะกำกับและให้การช่วยเหลือ ผู้นำจะต้องช่วยชี้แนะ สนับสนุนให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง เช่น จัดให้มีการสร้างวัฒนธรรมของทีมงานในการร่วมมือร่วมใจกันในงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของทีมงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของพาร์คเกอร์ (Parker) ได้กล่าวว่าผู้นำทีมงานต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกในทีมงาน เพราะจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้นำทีมงานให้เหมาะสมเพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล และสอดคล้องกับแนวคิดของคาร์ทิม, บาร์ทอล และมาร์ติน (Kathym, Bartol & Martin) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลและสนับสนุนให้บุคคลอื่นให้ทำงานได้อย่างกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลหรือทีมแสดงเป้าหมายออกมาอย่างชัดเจน เป็นการตั้งใจและยืนกรานที่จะบรรลุเป้าหมาย

1.8 ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูรับรู้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง นำผลที่ได้จากการประเมินตนเอง มาพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ครูเองก็ได้ตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเอง ทบทวนการทำงานของตนเองอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพวงรัตน์ เกสรแพทย์ ได้กล่าวว่า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องคือ การนำความรู้จากการอบรมศึกษาดูงาน

มาพัฒนาคุณภาพงาน และพร้อมที่จะมีการออกแบบงานผลงานใหม่ที่สร้างสรรค์ให้มีความเหมาะสม อยู่เสมอ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญยืน ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า ครูสามารถ ทบทวน ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของตนได้สม่ำเสมอ นำผลที่ได้จาก การประเมินมาใช้ในการพัฒนา แก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูมีโอกาสได้ใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ อีกทั้ง ภายในโรงเรียนยังจัดอบรมหรือเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมให้ครูได้มีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของ ตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงการนำครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่อีกด้วย ส่งผลให้ด้านการพัฒนา ตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญยืน ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้พบว่า การส่งเสริมให้ครู มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถนั้น โดยการส่งครูเข้าร่วมการอบรม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ รวมทั้งนำครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด บางโม ได้กล่าวว่า ทีมงานที่มี ประสิทธิภาพจะมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

1.10 ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ อาจเนื่องมาจากครูสามารถช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการ ทำงานร่วมกันได้ อีกทั้งมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ให้ความ ช่วยเหลือสนับสนุนกันอยู่เสมอ จึงส่งผลให้ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิภาพร ทองคำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมทำ งานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ทำให้ ผู้รับผิดชอบแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดี ส่งผลให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมากขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพุทธพงศ์ หล้าคำ ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1) การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับการทำงานเป็นทีมสูงที่สุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณีบุษย์ เข้มลาย ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสนมชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของทอทิภา วิริยะพันธ์ ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงานจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมที่มีประสิทธิผลเป็นลักษณะที่เน้นกระบวนการและปฏิสัมพันธ์ภายในทีมงาน เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหา การตัดสินใจ ได้ดำเนินการในบรรยากาศของการสนับสนุนเกื้อกูลกันของทีมงาน ข้อวิจารณ์ ข้อคิดเห็นและข้อมูลต่าง ๆ ล้วนมุ่งช่วยเหลือการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ให้ข้อเสนอแนะและผู้รับต้องมีความเคารพซึ่งกันและกัน

1.11 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ อาจเนื่องมาจากครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้ครูรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างทั่วถึงและชัดเจน ส่งผลให้ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญยืน ที่ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น อาทิเช่น ทางโทรศัพท์ การส่งอีเมล การติดประกาศ หรือการใช้โปรแกรมสื่อสารต่าง ๆ จึงส่งผลให้การติดต่อสื่อสารกันง่ายมากยิ่งขึ้น ทำให้ครูได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึง และชัดเจนมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสายใจ ปรีดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อนำมาพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันอย่างมีเหตุผล คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามปัญหาในการทำงานจากผู้บริหารได้ตลอดเวลาและคณะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารในการทำงานอย่างชัดเจน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีลักษณะของการทำงานที่สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างทั่วถึงและเปิดเผย และร่วมกันแก้ปัญหา

เนื่องจากการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม เพื่อถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและความคิดได้ตรงตามต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลาหนันท์ ได้กล่าวว่า การสื่อสารเป็นเครือข่ายที่เชื่อมคนในกลุ่มเข้าด้วยกันถ้าไม่มีการสื่อสาร ความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่ว่าเมื่อมีกลุ่มอยู่แล้ว ถ้าไม่มีการติดต่อสื่อสารกลุ่มก็จะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างที่จะทำให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นและสอดคล้องกับแนวคิดพาร์คเกอร์ (Parker) ได้กล่าวว่า การสื่อสารที่ดีมีลักษณะที่สมาชิกภายในทีมสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดเผย โดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างจริงจัง มีความพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น ได้รับความอึดอัดใจของเพื่อนร่วมทีม และตอบสนองในทางบวก ฟังพวาอาศัยกัน สร้างความผูกพันและมีความรับผิดชอบ

2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวิวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้ คือ

2.1 ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ควรประชุมและวางแผนแนวทางร่วมกัน การแบ่งหน้าที่การทำงานความรับผิดชอบให้ชัดเจน ไม่กระจุกงานอยู่ที่กลุ่มใดกลุ่มหนึ่งคนใดคนหนึ่ง ดังนั้นควรมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน เมื่อครูเข้าใจบทบาทที่ตนเองได้รับมอบหมายแล้วควรปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญยีน ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ครูในโรงเรียนเข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในงานของตนอย่างชัดเจน โดยแต่ละบุคคลจะได้รับมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน

2.2 ด้านกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย พบว่า ครูทุกคนควรมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์การทำงานให้ชัดเจน และต้องสอดคล้องกับเป้าหมาย เมื่อร่วมกันกำหนดให้ชัดเจนแล้ว ทุกคนสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณีนุช เข้มลาย ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า มีการวางแผนและกำหนดปฏิทินปฏิบัติงานให้ตรงกัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนวัตถุประสงค์ซึ่งจะทำให้งานนั้นดำเนินไปด้วยดีและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.3 ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า พบว่า การทำงานย่อมมีข้อผิดพลาดหรือเกิดปัญหาขึ้นได้ ครูจึงต้องร่วมกันทำงานและแสดงความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผย เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ดังนั้นทุกคนสามารถวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติ มีความจริงใจตรงไปตรงมาในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูดค็อก (Woodcock) ที่กล่าวว่า การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกภายในทีมต้องแสดงความคิดเห็น

ที่แตกต่างกัน ความสนใจและปัญหาต่าง ๆ โดยปราศจากความกลัวการเยาะเย้ย หรือการแกล้งใส่ตื้อ ๆ ไม่เคยมีทีมงานไหนเลยที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมาชิกภายในทีมงานมีความไม่เข้าใจกัน ที่ใดที่สมาชิกไม่สามารถแสดงตนเองได้อย่างเปิดเผย ความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ก็จะหดหายไป ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะไม่หลีกเลี่ยงปัญหาที่เล็กน้อยหรือปัญหาที่ไม่พอใจ ทีมงานนั้นจะเผชิญปัญหาเหล่านั้นอย่างจริงจังและเต็มใจ เราจะได้รู้ว่าการเปิดเผยและการเผชิญหน้ากันเพื่อจะได้มีการปรับปรุง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณีนุช เข้มลาย ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอสนามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า บุคลากรสามารถปรึกษากันกันได้ตลอดเวลาอย่างเป็นกันเอง และถ่ายทอดแนวความคิดความรู้สึก ข้อมูลข่าวสาร ให้ครุฑราบทันต่อเหตุการณ์อย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารสนับสนุนและสร้างเสริมความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมให้มีการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกที่เป็นประโยชน์ต่อกันอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน กล่าวเผชิญเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกันด้วยความเข้มแข็งและมีพลังในการสร้างสรรค์ผลงาน

2.4 ด้านการพัฒนาตนเอง พบว่าโรงเรียนควรส่งเสริมการจัดอบรม ส่งครูเข้าร่วมการอบรม หรือเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม ให้ครูได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือจัดอบรมกลุ่มย่อยขึ้นภายในโรงเรียนเพื่อให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเปรมฤดี บุญยืน ได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ โดยการส่งครูเข้าร่วมการอบรม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในโรงเรียน รวมทั้งนำครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ผู้บริหารควรจัดสรรหน้าที่ความรับผิดชอบของงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล และมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน เพื่อให้ครูทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เกิดความขัดแย้งเกิดขึ้น

2. ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ควรให้ครูทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนมากขึ้น เพื่อที่จะได้รับทราบนโยบายร่วมกัน เข้าใจถึงเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง

3. ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ครูสามารถทำงานและแสดงความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ สามารถวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้อย่างเปิดเผยโดยปราศจากอคติ มีความจริงใจตรงไปตรงมา

4. ด้านการพัฒนาตนเอง ควรส่งเสริมการจัดอบรม ส่งครูเข้าร่วมการอบรม เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม หรือให้ครูไปศึกษาดูงานนอกสถานที่หรือจัดอบรมกลุ่มย่อยขึ้นภายในโรงเรียน

5. ควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ให้เกิดความรักความสามัคคี ความผูกพันกัน มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันได้ไม่เบื่อหน่าย จัดกิจกรรมกลุ่มสานสัมพันธ์ภายในโรงเรียนเป็นประจำทุกปี เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

6. ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม โดยมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยพบว่าตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว เพื่อให้งานวิจัยเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าต่อผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้ที่สนใจ จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและข้อจำกัดในการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาฉกรรจ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1.” งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2556.

เกศสรินทร์ ตรีเดช. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.” รายงานการศึกษานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.

คณิต ทิพย์ไอสธ. “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปราจีนบุรี เขต 1.” งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

จินดาพร นพนิยม. “การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับ ประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.” งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

จีระ งอกศิลป์. **การประเมินสมรรถนะทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2551.

ณิชชา คำเถียร. “แรงจูงใจกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในสังกัดกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559.

ดารุณี สักขพันธ์. “การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร.” ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2556.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา**. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2551.

ธร สุนทรายุทธ. **การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป: ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์ จำกัด, 2551.

ธีรเดช รุ่งมงคล. **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556.

ธีระ รุณเจริญ. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์ข้าวพอง จำกัด, 2550.

นิภาพร ทองคำ. “การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2559).

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริปเพิล, 2556.

บุญเพชร พึ่งย่อย. “คุณลักษณะผู้นำกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากร โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศิลปากร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.

ประคอง สுகนธจิตต์. **การทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก, 2551.

ปริญญา ต้นสกุล. **เรื่อง Team กับลูกน้องที่นายต้องรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จิตจักรวาล, 2550.

เปรมฤดี บุญยีน. “การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงพญาเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7.” งานนิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.

พวงรัตน์ เกสรแพทย์. **การบริหารและจัดการการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2557.

พุทธพงศ์ หลักคำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2560.

ไพโรจน์ บาลัน. **ทักษะการบริหารทีม**. กรุงเทพฯ: แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด, 2551.

มณีนุช เข้มลาย. “การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.” งานนิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 2555.

โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ. **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ**. กรุงเทพฯ: โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ, 2558.

โรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ ฯ. เข้าถึงเมื่อ 5 พฤษภาคม 2561. เข้าถึงได้จาก <http://www.dipangkorntawee.ac.th/web2014/>.

- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. **แนวทางการจัดการเรียนรู้แบบโครงการ**. กรุงเทพฯ: เอ็ม ไอ ที พรีนติ้ง, 2551.
- วัลลยา โคตรนรินทร์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.” *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2554.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2558.
- วิเชียร วิทยอุดม. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์, 2550.
- ศิริวรรณ มนอัคระผดุง. “การจัดการขัดแย้งในองค์กรอย่างสร้างสรรค์.” **วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์** 6, 2 (2559).
- สมคิด บางโม. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์, 2550.
- สมชาติ กิจยรรยง และจรีชา ใจเปี่ยม. **เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน**. กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์, 2552.
- สายใจ ปรีดา. “การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชลบุรี เขต 2.” *งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา*, 2555.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **คู่มือการประเมินสมรรถนะครู**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **หนังสืออิเล็กทรอนิกส์การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2562. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)**. เข้าถึงเมื่อ 2 มกราคม 2562. เข้าถึงได้จาก <http://www.sukhothai.go.th/mainredcross/71.pdf>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟิค จำกัด, 2560.
- สุดา ทัพสุวรรณ. **ปัจจัยที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน**. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- สุนันทา เลहनันทน์. **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แอนด์เมตสติเกอร์ แอนด์ดีไซน์, 2551.
- สุเมธ งามนก. “การทำงานเป็นทีม.” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา** 19, 1 (ตุลาคม 2550 - มกราคม 2551).

สุเมธ แสงนันทน์. **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.**

พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ส เจริญ การพิมพ์, 2552.

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์. “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2557.

อริศขรา อุ่มสิน. “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2560.

ภาษาอังกฤษ

Argyris, G. **The challenges of change leadership.** New York: Alferd A. Knopf, 1964.

Bartol, K. M., & Martin, D. C. **Management.** 3rd ed. Boston: Irwin McGraw-Hill, 1998.

Best, J. W. **Research in Education.** 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1981.

Eugene, B. **Creating Value Through Collaboration.** “In Getting Agencies To Work Together” **The Practice and Theory Of Managerial Craftsmanship.** Washington D.C.: Brooking Institution Press, 1998.

Flippo, E. B. **Management: Behavior Approach.** Boston: Allyn and Bacon, 1969.

Jan de Leede, Joyce Nijland. “Understanding Teamwork Behaviors in the Use of New Ways of Working.” In Jan De Leede (ed.) **New Ways of Working Practices (Advanced Series in Management, Volume 16.** Emerald Group Publishing Limited, 2016.

Keith, D. **Human Behavioral at work: Organization Behavior.** New York: McGraw-Hill Publishing Co, 1981.

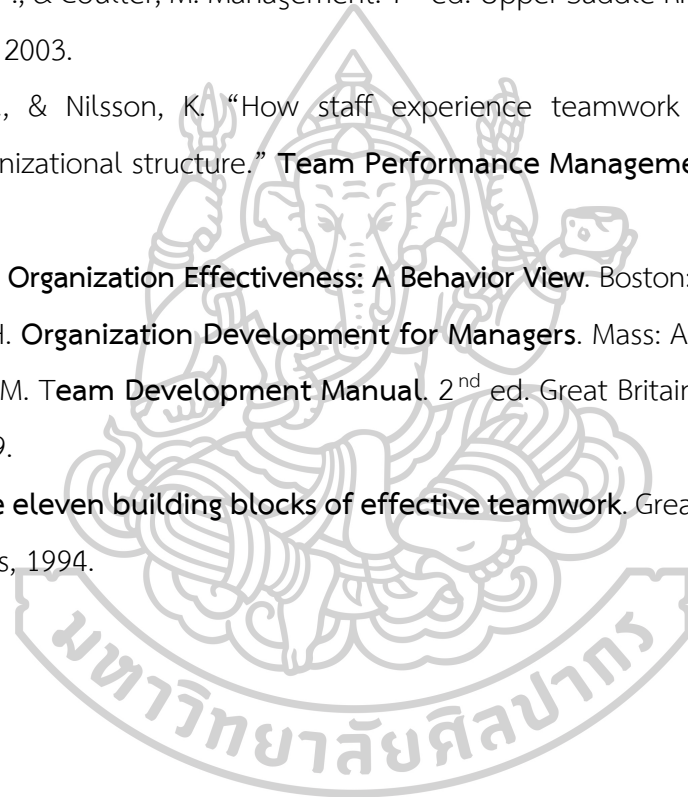
Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. “Determinining Sample Size for Research Activities.” **Educational and Psychological Measurement** 30 (1970).

Likert, R. **New Pattern of Management.** New York: McGraw-Hill, 1961.

Luecke, R, & Polzer, J. **Creating Teams with an Edge.** Boston: Harvard Business School Press, 2004.

Lunenburg, F. C, & Ornstein, A. C. **Educational Administration: Concepts and Practices.** 6th ed. CA: Wadworth Publishing, 2012.

- Parker. **Team players and team work: The new competitive business strategy.** San Francisco: CA Jossey-Bass, 1990.
- Pitsoe, V. J. "How do School Management Teams Experience Teamwork: A Case Study in the Schools in the Kamwenge District, Uganda." **Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy** 5, 3 (March 2014). Retrieved from <http://mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/2127>.
- Robbins. **Organization behavior.** 8th ed. London: Prentice-Hall, 2005.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. **Management.** 7th ed. Upper Saddle River: Pearson Education, Inc., 2003.
- Sandoff, M., & Nilsson, K. "How staff experience teamwork challenges in a new organizational structure." **Team Performance Management** 22, 7/8 (2016): 415-427.
- Steers, R. M. **Organization Effectiveness: A Behavior View.** Boston: Hall Imitational, 1977.
- Varney, G. H. **Organization Development for Managers.** Mass: Addison Wesley, 1977.
- Woodcock, M. **Team Development Manual.** 2nd ed. Great Britain: Gower Publishing Co, 1989.
- _____. **The eleven building blocks of effective teamwork.** Great Britain: The University Press, 1994.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 6812.2/753

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

21 พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 80 ฉบับ

ด้วย นางสาวเบญจพร แสนพลเมือง รหัสนักศึกษา 58252330 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร กำลังทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่ปังกรวิทยาพัฒน์ (ทวีวัฒนา)
ในพระราชูปถัมภ์ฯ” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในหน่วยงาน
ของท่าน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์
เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

นักศึกษา. 08 1574 5982



“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา)

ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุ 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า 4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และ 11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุ 2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย 3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า 4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน 5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง 6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม 7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม 8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 9) ด้านการพัฒนาตนเอง 10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม และ 11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

3. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความจริง และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมและผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

เบญจพร แสนพลเมือง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่าน ดังต่อไปนี้

1. เพศ

[] 1. ชาย [] 2. หญิง

2. อายุ

[] 1. ต่ำกว่า 30 ปี [] 2. 30 – 39 ปี

[] 3. 40 - 49 ปี [] 4. 50 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

[] 1. ปริญญาตรี [] 2. ปริญญาโท

[] 3. ปริญญาเอก [] 4. อื่น ๆ (โปรดระบุ)

4. ตำแหน่ง

[] 1. ผู้อำนวยการโรงเรียน [] 2. รองผู้อำนวยการโรงเรียน

[] 3. ข้าราชการครู [] 4. ครูอัตราจ้าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนที่บึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา)

ในพระราชูปถัมภ์ฯ

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นท่าน โดยมีเกณฑ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมควร						
1.	ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน					
2.	ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ตามความสามารถของตน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3.	ครูได้รับมอบหมายงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน					
4.	ครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					
5.	ครูที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถต่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้					
6.	ครูสามารถดำเนินบทบาทของตนในแต่ละวันงานได้อย่างเหมาะสม					
2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย						
7.	ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน					
8.	ครูมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน					
9.	ครูรับทราบวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างทั่วถึง					
10.	ครูยอมรับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน					
11.	ครูร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน					
12.	ครูให้ความสำคัญกับเป้าหมายของส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว					
3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า						
13.	ครูสามารถเผชิญหน้ากันได้อย่างเปิดเผย					
14.	ครูสามารถแสดงความรู้สึกต่าง ๆ ได้อย่างเปิดเผย					
15.	ครูสามารถทำงานร่วมกันและสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเปิดเผย					
16.	ครูสามารถ อภิปราย และวิจารณ์การทำงานซึ่งกันและกันได้ อย่างเปิดเผย					
17.	ครูสามารถเสนอแนะแนวทางในการทำงานที่แตกต่างกันได้					
4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน						
18.	ครูพร้อมที่จะร่วมมือกันในการทำงาน					
19.	ครูให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน					
20.	ครูช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
21.	ครูมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
22.	ครูให้การยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน					
23.	ครูเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน					
5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง						
24.	ครูในโรงเรียนร่วมมือกันในการทำงาน					
25.	ครูที่มีทัศนคติ ค่านิยมต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้					
26.	ครูที่มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันสามารถทำงานร่วมกันได้					
27.	ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
28.	ครูร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน					
29.	ครูไม่ปล่อยให้ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาของคนใดคนหนึ่ง					
30.	ครูใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน					
6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม						
31.	โรงเรียนจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูในโรงเรียน					
32.	ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกระบวนการทำงาน และขั้นตอนการดำเนินงานที่ได้ร่วมกันวางแผน					
33.	ครูปฏิบัติงานตามกระบวนการ และขั้นตอนที่ได้ร่วมกันวางแผน					
34.	ครูมีการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมในการปฏิบัติงาน					
35.	การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความยืดหยุ่นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา และสถานการณ์ต่าง ๆ					
7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม						
36.	ผู้นำมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน					
37.	ผู้บริหารสร้างความน่าเชื่อถือ และความเชื่อมั่นให้กับครูในโรงเรียน					
38.	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น และเสียสละในการทำงาน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
39.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครูในโรงเรียน					
40.	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูในโรงเรียน					
41.	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้					
8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ						
42.	ครูมีการทบทวนการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
43.	ครูสามารถตรวจสอบ หาข้อบกพร่องของตนในการปฏิบัติงานของตนเองได้					
44.	ครูสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นได้					
45.	ครูรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง					
46.	ครูสามารถนำผลที่ได้จากการประเมินมาพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น					
47.	ครูสามารถควบคุม การปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
9) ด้านการพัฒนาตนเอง						
48.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
49.	โรงเรียนจัดการอบรม และส่งครูเข้าร่วมการอบรมตามความเหมาะสม					
50.	โรงเรียนเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เพิ่มเติม					
51.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูไปศึกษาดูงานนอกสถานนที่					
52.	โรงเรียนมีการจัดการอบรมกลุ่มย่อยเพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน					
53.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ					
10) ด้านสัมพันธ์ที่ีระหว่างกลุ่ม						
54.	ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
55.	ครูยิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน					
56.	ครูมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับ				
		5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
57.	ครูให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน					
58.	ครูมีความสามัคคีและผูกพันกัน					
59.	ครูช่วยกันแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผ่านพ้นไป					
11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี						
60.	ครูมีการติดต่อสื่อสารกันได้อย่างอิสระ					
61.	ครูสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกรูปแบบ ทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
62.	ครูมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน					
63.	ครูมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
64.	ครูรับทราบข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
65.	ครูสามารถสื่อข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกด้วยความเข้าใจอย่างชัดเจนและทั่วถึง					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู

1) ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล

.....

.....

.....

2) ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย

.....

.....

.....

3) ด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า

.....

.....

.....

4) ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

.....
.....
.....

5) ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง

.....
.....
.....

6) ด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม

.....
.....
.....

7) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม

.....
.....
.....

8) ด้านการตรวจสอบทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

.....
.....
.....

9) ด้านการพัฒนาตนเอง

.....
.....
.....

10) ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม

.....
.....
.....

11) ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี

.....
.....
.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวเบญจพร แสนพลเมือง
วัน เดือน ปี เกิด	7 สิงหาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2557 สำเร็จการศึกษาปริญญาการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2558 ศึกษาต่อระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2558 - ปัจจุบัน ครูโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนา (ทวีวัฒนา) ในพระราชูปถัมภ์ฯ แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	161/2 หมู่ที่ 1 ถนนเลียบบคลองปทุม แขวงทวีวัฒนา เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10170 โทรศัพท์ 081-5745982