การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

กุลรัศมิ์ สายมะณี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

กุลรัศมิ์ สายมะณี

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

TEAMWORK DEVELOPMENT OF SCHOOL UNDER THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

KULLARAT SAIMANEE

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment

of the Requirements for the Master of Education Degree

in Educational Administration

June 2020

Copyright 2020 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ของ กุลรัศมิ์ สายมะณี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรูประชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. วัชระ จตุพร)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภา อำนวยรัตน์)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัก)

เรื่อง: การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ผู้ศึกษาค้นคว้า: กุลรัศมิ์ สายมะณี, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา),
มหาวิทยาลัยพะเยา, 2562

อาจารย์ที่ปรึกษา: ดร. วัชระ จตุพร

คำสำคัญ การทำงานเป็นทีม, การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ปี การศึกษา 2562 จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้การทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยใช้วิธีการ LSD ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากที่สุด ได้แก่ การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และการปรึกษาหารือกัน ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า เพศ และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Title: TEAMWORK DEVELOPMENT OF SCHOOL UNDER THE NONTHABURI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

Author: Kullarat Saimanee, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2019

Advisor: Dr. Watchara Jatuporn

Keyword TEAMWORK, TEAMWORK DEVELOPMENT

ABSTRACT

The purpose of this research were to study and compare teamwork development of school under the Nonthaburi primary education service area office 1 by gender, education level and experience, a sample used in this research was selected from school administrators and teachers, 329 cases from schools, under the Nonthaburi primary education service area office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan Table and was selected by means of the simple random sampling. The study instruments were questionnaires with 5 rating scale, 44 items. The study instrument was a questionnaire with the reliability value of 0.89. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way Anova, and the LSD method for paired comparison. The results revealed that level of teamwork development of schools Under the Nonthaburi Primary Educational Service Area 1, the overall is in a high level, the most teamwork development are consistency of following up and development, active cooperation and team discussion. The comparative results of teamwork development of schools Under the Nonthaburi Primary Educational Service Area 1 classified by gender and work experience were overall significance different, classified by education level was different with no statistical significance.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการโรงเรียนทุกท่าน และครูผู้สอนทุกท่าน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

กุลรัศมิ์ สายมะณี

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญภาพ ..... ฏ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 3

คำถามในการวิจัย 4

สมมติฐานของการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 6

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 7

กรอบแนวคิดการวิจัย 7

บทที่ 2 9

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 9

สถานภาพทั่วไปของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 9

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม 13

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม 25

หลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 40
งานวิจัยต่างประเทศ 46
บทที่ 3 48
วิธีการดำเนินการวิจัย 48
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 48
การเก็บรวบรวมข้อมูล 49
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล 50
การวิเคราะห์ข้อมูล 50
สถิติที่ใช้ในการวิจัย 51
บทที่ 4 53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 53
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 54
บทที่ 5 73
บทสรุป 73
สรุปผลการวิจัย 73
อภิปรายผลการวิจัย 75
ข้อเสนอแนะ 79
บรรณานุกรม 83
ภาคผนวก 87
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย 88
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 96
ประวัติผู้วิจัย 101

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 54

ตาราง 2 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวม 56

ตาราง 3 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน 57

ตาราง 4 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย 59

ตาราง 5 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการปรึกษาหารือกัน 60

ตาราง 6 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน 62

ตาราง 7 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง 64

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ 65

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา 67

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 68

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย 69

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการปรึกษาหารือกัน 70

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน 70

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง 71

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยรวม.....72

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย 8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) มาตรา 6 ได้จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งเป็นกลยุทธ์ หรือวิธีการนำไปสู่เป้าหมายให้คนไทยมีทักษะในการเรียนรู้ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพ มีส่วนร่วมในการพัฒนา มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม อันจะทำให้การพัฒนาทุกด้านเป็นไปอย่างสมดุล สามารถนำพาประเทศชาติแข่งขันในสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ (ดำรง ธิสุกะ, 2551, หน้า 1) ซึ่งสังคมในสภาวะปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความเจริญก้าวหน้า และสลับซับซ้อนมากขึ้น วิทยาการสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคน และการทำงานของคนในองค์การทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนระบบราชการที่อาศัยกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้เป็นแม่บทในการดำเนินการก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นองค์การจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (บุญป้อง สิงห์คู่, 2549, หน้า 1)

ในปัจจุบันทั้งในองค์กรรัฐ และเอกชนเน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสร้างทีมให้แข็งแกร่งโดยมุ่งให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์กรเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้นแต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์กรด้วยการทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกัน และกันของสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2550, หน้า 144)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานองค์การทางการศึกษาซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากทุกด้านทั้งด้านการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียน

โดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวดที่ 4 มาตรา 24 กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องจัดเนื้อหาสาระ และกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพด้วยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน ซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ จะถูกนำมาร่วมกันทำซึ่งก็ คือ การทำงานเป็นทีมนั่นเอง (กันยามั่น เรืองศรี, 2561, สื่อออนไลน์)

จากภาระงานต่างของสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบหลัก และระบบสนับสนุนทำให้สถานศึกษาต้องกำหนดทีมงาน ผู้รับผิดชอบแต่ละระบบ เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมาย วางแผน การทำงานออกแบบการประเมิน ช่วยกันทำ และพัฒนาปรับปรุงระบบให้ดีขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือ พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าทำได้จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งและยั่งยืน (สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, 2547, หน้า 4) ดังนั้น การสร้างทีมงานในสถานศึกษาให้สามารถทำงานได้คล่องตัวจะช่วยทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ และจะส่งผลให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายการศึกษา ถึงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจะทำให้สามารถบูรณาการทีมงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และส่งผลให้ครูในสถานศึกษาต้องมีการปรับวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการทำงานร่วมกันเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมใช้ความรู้ด้านการบริหารจัดการผนึกกำลังใจกำลังกาย และกำลังสติปัญญาของผู้ร่วมงานให้ทำงานเป็นทีมเดียวกัน ซึ่งจะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในกรอบเวลาที่กำหนด

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ได้มีการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาเป็น 4 ฝ่าย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงในการทำงานแต่ละงานที่รับผิดชอบบุคลากรจะมีการวางแผนดำเนินงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบโดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาทีมงานเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของบุคคลากรสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ดังนั้น

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของแต่ละโรงเรียนจึงมีความแตกต่างกันไป ปัญหาที่พบ คือ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ไม่สามารถขอความร่วมมือจากบุคคลากรผู้ร่วมงานบางคน เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ไม่มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ขาดการประสานงาน และปรึกษาหารือกันมีความร่วมมือการทำงานกันอีกทั้งยังขาดการติดตาม และการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องทำให้ผลงาน หรือการดำเนินงานบางโครงการ บางกิจกรรม หรือทุกโครงการ ไม่ดีเท่าที่ควร หรือไม่ทันตามเวลาที่กำหนด และไม่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง จากการที่บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ทั้งยังสร้างความขัดแย้งในองค์กรตามมา ซึ่งมีโครงการ หรือกิจกรรม โดยเฉพาะโครงการกิจกรรมที่จัดในวันหยุด จะได้รับความร่วมมือน้อยมาก และมักเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ความไม่เสมอภาคในสิทธิ และผลประโยชน์ที่จะได้รับ บุคลากรส่วนใหญ่จะทุ่มเวลาให้กับงานส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ขาดการประสานงานและการกระจายอำนาจ ขาดความร่วมมืออย่างจริงจัง องค์การจึงประสบกับความล้มเหลวไม่สามารถพัฒนาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ (โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์, 2561) ซึ่งอุปสรรคในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามที่เลฟตัน (Lefton, 1988 อ้างอิงใน ราตรี วีระวัฒน์โสภณ, 2547, หน้า 2) อธิบายว่า อุปสรรคในการพัฒนาทีมงานมีหลายประการ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ การมีส่วนร่วมในการงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน การขาดความมีส่วนร่วมในทีม ความล้มเหลวในการประเมิน อำนาจของผู้บริหาร การขาดแคลนทางเลือก การปิดบัง และการขาดการวินิจฉัยทีมงาน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก จะทำให้เกิดการทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนางานก็ไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ด้วยเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จ และเป็นการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่สามารถร่วมทำงานกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

คำถามในการวิจัย

1. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นอย่างไร

2. ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

ครูและผู้บริหารที่มีเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจาก เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สรุปเนื้อหาที่สอดคล้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษามากที่สุด จึงได้นำแนวคิดหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพอร์ทเตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler, 1975 อ้างอิงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79-80) มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2562 โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวนครูโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 เพศ

1) เพศชาย

2) เพศหญิง

3.1.2 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ

1) ระดับปริญญาตรี

2) ระดับปริญญาโท

3) ระดับปริญญาเอก

3.1.3 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม

1) 1–3 ปี

2) 4–6 ปี

3) 7–9 ปี

4) 10 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 5 ด้าน (Porter & Lawler, 1975 อ้างอิงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79–80) ประกอบด้วย

3.2.1 การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

3.2.2 การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย

3.2.3 การปรึกษาหารือกัน

3.2.4 การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน

3.2.5 การติดตาม และการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันหรือไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาการทำงานเป็นทีม หมายถึง การเพิ่มความสามารถและศักยภาพให้กับสมาชิก สามารถลดปัญหา และอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

2.1 การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน หมายถึง การรับฟังกันและกัน และเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ในความรู้ ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ และเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในตัวบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

2.2 การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การใช้ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นต่าง ๆ ทำให้สมาชิกเกิดความรับรู้ และสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้มากขึ้น

2.3 การปรึกษาหารือกัน หมายถึง การทำให้สมาชิกของทีมงานรู้สึกถึงความอิสระ ในการนำประเด็นปัญหา หรือข้อขัดแย้งมาวิเคราะห์ร่วมกัน ซึ่งทีมงานสามารถเปิดใจเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่

2.4 การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจการสร้างบรรยากาศของการทำงานรวมทั้งการใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่มโดยให้สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของทีมงานแต่ละคนเพราะจะนำไปสู่ความก้าวหน้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น

2.5 การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจ และเทคนิคการประชุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการ

ดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งเสริมด้านความรู้เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดกับองค์การต่อไป

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาใน 2 อำเภอของจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ 1. อำเภอเมือง 2. อำเภอบางกรวย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ทราบและสามารถใช้ข้อมูลเพื่อการกำหนดนโยบายการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ทราบและสามารถนำข้อมูลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ยึดตามแนวคิดหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ พอร์ทเตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler, 1975 อ้างอิงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79-80) ซึ่งได้อธิบายเกี่ยวกับหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ดังปรากฏในภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ
   1.1 เพศชาย
   1.2 เพศหญิง
2.ระดับการศึกษา
   2.1 ปริญญาตรี
   2.2 ปริญญาโท
   2.3 ปริญญาเอก
3.ประสบการณ์ทำงาน
   3.1 1-3 ปี
   3.2 4-6 ปี
   3.3 7-9 ปี
   3.4 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต1 (Porter & Lawler, 1975 อ้างอิงใน ทองทิพภาวิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79-80) ประกอบด้วย

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย
3. การปรึกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน
5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการ ทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อ ดังนี้

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการทำงานเป็นทีม
2. ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
3. องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
4. คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
5. ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1. ความหมายของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
3. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ
4. รูปแบบกระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

หลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ
2. งานวิจัยต่างประเทศ

สถานภาพทั่วไปของของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเริ่มก่อตั้งตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการเมื่อวันที่ กรกฎาคม 2546 โดยมีโครงสร้างใหม่เป็นเขตพื้นที่การศึกษา 178 เขต ต่อมาประกาศเพิ่มเติมทั้งหมดทั่วประเทศ 183 เขตพื้นที่การศึกษาตามที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เพื่อกำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษารับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาโดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 แห่งและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาจำนวนแห่งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม 2553 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพฐ. รวมทั้งหมด 225 แห่งจังหวัดนนทบุรีแบ่งออกเป็น 2 เขตพื้นที่การศึกษาคือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 รับผิดชอบดูแล 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองนนทบุรี และอำเภอบางกรวย ซึ่งมีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 32 แห่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำ นโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2. วิเคราะห์การจัดตั้งบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8. ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9. ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

12. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารสำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 มีการแบ่งส่วนราชการเป็น 6 กลุ่ม 1 หน่วย และ 1 ศูนย์ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานการเงิน และสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคลนิติกรเพื่อการศึกษา
4. กลุ่มนโยบาย และแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
7. หน่วยตรวจสอบภายใน
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

วิสัยทัศน์

องค์กรแห่งการพัฒนาทุนมนุษย์สู่ความยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนมีความรู้ทักษะวิชาการทักษะชีวิตทักษะวิชาชีพคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

2. ผู้บริหารครูมีความรู้มีทักษะในการจัดการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างมืออาชีพสู่การศึกษายุค 4.0

3. สถานศึกษาจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานเชิงบูรณาการเป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการขับเคลื่อนคุณภาพกำกับติดตามรายงานผลอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์

1. ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

2. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน

3. พัฒนาผู้บริหารครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. สร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

5. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการทักษะชีวิตทักษะวิชาชีพคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

4. สร้างโอกาส และความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. ส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป

1. จำนวนสถานศึกษา จำแนกเป็น

1.1 โรงเรียนประถม จำนวน 24 โรงเรียน

1.2 โรงเรียนขยายโอกาส

เปิดสอนระดับอนุบาล–มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 7 โรงเรียน

เปิดสอนระดับอนุบาล–มัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 1 โรงเรียน

2. จำนวนนักเรียนในสังกัด รวมทั้งสิ้น 17,168 คน แบ่งตามระดับ ดังนี้

2.1 ระดับก่อนประถมศึกษา จำนวน 3,178 คน

2.2 ระดับประถมศึกษา จำนวน 12,303 คน

2.3 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 1,384 คน

2.4 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 303 คน

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความสำเร็จในการทำงานนั้นมิได้เกิดจากสมาชิกคนใดคนหนึ่งในองค์การตามลำพัง แต่เกิดจากพลัง และคุณภาพของความร่วมมือ ซึ่งรวมถึงการประสานงานของทุกคน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นความสำเร็จดังกล่าว จึงเป็นผลที่เกิดจากวิธีการทำงานร่วมกันเป็นทีมทั่วทั้งองค์การนั่นเอง เพราะการทำงานเป็นทีมเป็นกลุ่มนั้น บุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีม ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะแนวคิดเกี่ยวกับทำงานเป็นทีมแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2545, หน้า 9) ให้ทัศนะเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีมว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ซึ่งต้องพึ่งพาช่วยเหลือกัน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิต และทำงานต่าง ๆ ได้อย่างประสบผลสำเร็จ ธรรมชาติของมนุษย์ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน และการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลนั้น ต้องได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ ด้วยความเต็มใจ มีความไว้วางใจต่อกัน และต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญด้วย จึงได้มีแนวทางการสร้างทีมงานขึ้นมา เพื่อให้บุคคลทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามแนวคิดด้านความพึงพอใจที่เป็นแรงเสริมให้มนุษย์ร่วมกันทำงาน

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 36–38) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมได้เกิดจากศาสตราจารย์กลุ่มหนึ่งของมหาวิทยาลัยฮาวาร์ดโดยมีเอลตันเมโย (Elton Mayo) ผู้ได้ชื่อว่าบิดาแห่งการศึกษามนุษยสัมพันธ์ในสหรัฐอเมริกาในระหว่างปี 1924–1932 คือการศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne studies) รัฐอิลลินอยส์ของบริษัทอีเล็กทริค (western Electric Company) เป็นการศึกษาผลกระทบแสงสว่างที่มีต่อผลผลิตของงาน ผลการทดลองสรุปว่ากลุ่มคนที่ปฏิบัติงานในห้องที่มีแสงสว่างเพียงพอมีผลการปฏิบัติงานที่มาก กล่าวคือคนงานจะทำงานที่มีประสิทธิภาพที่มากกว่าภายใต้สภาวะที่มีแสงสว่างเพียงพอ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 3) กล่าวถึง แนวคิดสำคัญในการทำงานเป็นทีมเหตุผลเพราะ คนเรามีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน เราควรนำจุดเด่น จุดดี ของแต่ละบุคคลในทีมมาช่วยให้งานที่ทำบรรลุเป้าหมายการทำงานเป็นส่วน ๆ ย่อมได้ผลดีไม่เท่ากับการทำงานที่ร่วมมือกัน และความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับสมาชิกในทีมเป็นสำคัญ

จากแนวคิด ทฤษฎีการทำงานเป็นทีมของบุคคลต่าง ๆ สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม นอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จแล้วยังช่วยให้สมาชิกของทีมงานเกิดความรู้สึกว่าตัวเขาเองมีคุณค่า เป็นที่ต้องการของสมาชิกในทีม และช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามที่สมาชิกตั้งไว้ สมาชิก และทีมงานเกิดความภาคภูมิใจ จึงทำให้มีความจงรักภักดีต่อทีมงาน และเกิดความรู้สึกกับหมู่คณะ การทำงานเป็นทีมอาจเริ่มต้นจากการจัดการในระดับสูงลงมาถึงการจัดการระดับต่ำขององค์กร หรือการจัดตั้งทีมงานเฉพาะกิจ เพื่อศึกษาและแก้ปัญหา การดำเนินงานเฉพาะด้านตามที่ได้รับมอบหมาย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นกุญแจสำคัญ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ความสำเร็จของงานในองค์กรเป็นภารกิจหลักสำคัญของผู้บริหารที่ต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ การดำเนินงานทุกอย่างต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิกทุกคน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะเป็นพลังสร้างสรรค์แห่งความสำเร็จในภารกิจต่าง ๆ ขององค์การโดยส่วนรวม

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันออกไปดังนี้

ปริญญา ตันสกุล (2547, หน้า 8) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมารวมตัวกันเพื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างให้สำเร็จร่วมกันตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) ทีมงาน หมายถึง กลุ่มของแต่ละคนที่มีหลายบุคลิกที่มีการเชื่อมโยง และประสานหน้าที่กัน ทำให้เกิดความคาดหวังของบทบาทกระจ่างชัด และมีความรับผิดชอบของทีมไปให้ถึงเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 199) อธิบาย ว่า ทีม คือ คณะบุคคล หรือ กลุ่มคนที่ทำงานภายในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง เพื่อพัฒนาการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิวกานต์ กะริอุณะ (2550, หน้า 8-9) กล่าวไว้ว่า ทีม และการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ หรือมีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

เรณู เชื้อสะอาด (2551, หน้า 11) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน โดยมีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วิภาส ทองสุทธิ์ (2552, หน้า 290) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ความพยายามของแต่ละคนจะมีส่วนส่งเสริม และมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าปัจจัยนำเข้ารวมกันทั้งหมดของสมาชิกในทีม

Parker (1990, p. 16) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน ที่ยอมรับว่าวิธีเดียวที่จะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock & Francis (1994, p. 1) กล่าวไว้ว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคล ที่ต้องปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ดังนั้น บุคคลจำนวน 50 คน ไม่ใช่ทีม ถ้าเขาเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน และไม่มีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะเป็นทีมได้ต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ มีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน หรือไปสู่เป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์การเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

นักวิชาการ และนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ลักคนา กระต่ายทอง (2544, หน้า 15–16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์จำเป็นต้องอยู่ร่วมกัน และมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความสำเร็จมากกว่าการทำกิจกรรมนั้น ๆ เพียงลำพังคนเดียว การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบหนึ่งของการบริหาร ซึ่งเป็นการบริหารที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง และต่อหน่วยงานมากที่สุด เพราะการทำงานเป็นทีม เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ช่วยเสริมสร้างความสามัคคี และทำ

ให้มองเห็นอนาคตขององค์การชัดเจน มีความภาคภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงานได้เป็นอย่างดี

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2550, หน้า 108) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก เมื่อเทคโนโลยี หรือกระบวนการปฏิบัติงาน ต้องการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ แล้วมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การ จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขันสิ่งแวดล้อมหรือสังคม ซึ่งจะต้องพึ่งพาทีมงานที่ดี เพื่อจะได้รวบรวมทรัพยากรเข้าด้วยกัน และตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อโอกาส และภัยคุกคาม

สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม (2552, หน้า 57) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคน จึงจะสำเร็จได้ทันเวลา
3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย
4. งานบางชนิดเป็นงานที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบ
5. เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์
6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

Woodcock and Francis (1994, p. 20) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่จะดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาให้เป็นความสามารถของทีม อีกทั้งช่วยแก้ปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จของลักษณะงานที่ต้องการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การจัดระบบงานกระบวนการแก้ปัญหา และเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และงานที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหา และสร้างความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล กล่าวคือ สามารถหาทางออกของปัญหาได้หลายวิธี แต่ต้องตั้งอยู่บนผลประโยชน์ร่วมกัน ในกระบวนการแก้ปัญหา จึงเป็นการพัฒนาสมาชิกในทีม ให้เปิดใจกว้างขึ้น การติดต่อสื่อสารที่ดี จะเป็นการป้องกันความเข้าใจผิดพลาด และคลาดเคลื่อน และการสร้างความไว้วางใจให้ทีมงาน ประสบการณ์จากการร่วมกันแก้ปัญหา จะทำให้ตระหนักถึงความแตกต่างของการมองปัญหาของแต่ละคน ทำให้เกิดความอดทน และการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล อีกทั้งการเสี่ยงร่วมกัน และได้รับความสำเร็จร่วมกันจะเป็นการสร้างความผูกพันที่ทำให้ทีมงานแข็งแกร่งขึ้น อีกกระทั่งนั้นสภาพแวดล้อมที่ดีของทีม

อันเกิดจากการแก้ปัญหา เช่น บรรยากาศที่ทำให้รู้สึกปลอดภัย การแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดอย่างตรงไปตรงมา จะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมสรุปได้ว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพทำให้งานขององค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์การไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ และการมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีมงาน

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันออกไป ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 9) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของทีมงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความไว้เนื้อเชื่อใจกันของสมาชิก
2. ความเข้าใจ และเห็นใจกันของสมาชิก
3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน
4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน
6. ให้โอกาสกับสมาชิกทุกคน
7.สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน
8.มีการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 90) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. สมาชิกของทีมต้องรู้ และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทุกคนรู้สึกว่าต่างคนต่างมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติหรือดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง วัตถุประสงค์ดังกล่าวต้องชัดเจนเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทุกคนในทีม เพื่อให้สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานลดความขัดแย้งเพื่อความริเริ่มสร้างสรรค์ลดการควบคุม และการทำโทษ

2. สมาชิกของทีมต้องมีความสามารถในการเข้าใจในการเข้าใจพฤติกรรมของตนและเพื่อนร่วมทีมโดยต้องเข้าใจว่ามนุษย์มีความแตกต่างกันทั้งร่างกาย และจิตใจทั้งมีเป้าหมายในชีวิตไม่เหมือนกัน

3. สมาชิกในทีมต้องแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม โดยมีทั้งบทบาทที่มุ่งสนองความต้องการที่เฉพาะคน และบทบาทตามตำแหน่ง

4. ต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยควบคุมให้สมาชิกของทีมประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานนั้น ๆ

5. มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกของทีม

6. มีวิธีการขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการออมชอมประนีประนอม พูดด้วยเหตุผล หรือการลงมติ

7. สร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมงาน โดยการแสดงออกซึ่งสีหน้าและอากัปกิริยาท่าทาง ความกระตือรือร้นในการพูดคุยเปิดเผย วางใจซึ่งกันและกัน และข้อขัดแย้งตลอดจนคำปรึกษาพร้อมที่จะแสดงน้ำใจ และให้ความช่วยเหลือสมาชิกในกลุ่มเท่าที่โอกาสจะอำนวย

8. ทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกเป็นกลุ่ม หรือเป็นพวกเดียวกัน

9. มีวิธีการทำงานที่ดีในกลุ่มต้องเข้าใจเหตุผลที่กระทำการตัดสินใจวิเคราะห์ปัญหากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาเลือกหาทางแก้ไขที่เหมาะสมที่สุด และดำเนินการตามแนวทางที่ได้ตัดสินใจโดยมีการประเมินเหตุผล

10. สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทั้งสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานเป็นทีม ผู้นำกลุ่มสมควรที่จะปรึกษาหารือกับสมาชิกในกลุ่มเพื่อทำความเข้าใจ และความเห็นชอบเกี่ยวกับเป้าหมายวัตถุประสงค์ และวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จนับเป็นการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ทีมงานอีกด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 221) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบดังนี้

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในกลุ่ม

1.1 สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการดังนี้

1.1.1 มีเจตนาที่ดี และตั้งใจทำงานถึงความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกันและซื่อตรงต่อกันยึดมั่นในอุดมการณ์กลุ่มยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น คือ เชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกันและพร้อมที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.1.3 มีความร่วมมือ และประสานกันอย่างดีหมายถึงมีการติดต่อสื่อสาร และประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดีมีความรู้สึกว่าทุกคนในกลุ่มมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน

1.1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี คือ มีความไว้ใจที่ตระหนักถึงความต้องการและความรู้สึกของบุคคลอื่นในกลุ่มพยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกันและพยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำกลุ่ม

2.1 ผู้นำทีมงานต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี อดทนตั้งใจจริง ไม่หงุดหงิดในความล่าช้า พยายามให้สมาชิกแสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับกลุ่มในการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญ คือ มีความสามารถชักจูงสมาชิกเกิดความร่วมมือ

2.2 ผู้นำทีมสามารถขจัดความขัดแย้งของกลุ่ม และผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักใช้ความขัดแย้งในกลุ่มไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 ผู้นำต้องเอาใจใส่กลุ่มเพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกมีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.4 ผู้นำต้องมีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.5 ผู้นำต้องมีความเข้าใจพฤติกรรมของสมาชิกในแต่ละคน

2.6 ผู้นำต้องมีความรอบรู้ และความรู้ในการวางแผนปฏิบัติงาน การติดตามและประเมินผล

Woodcock (1989, p. 138) ได้ให้แนวคิดองค์ประกอบของทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่ดีคือ

1. บทบาทที่สมดุล (Balance roles) คือ การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถโดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต้องอาศัยความกลมกลืน และบทบาทสมดุลของสมาชิกในทีมงานบทบาทที่สมดุลเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างทีมงานของผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงความสามารถและความแตกต่างของบุคคลในการทำงานแต่ละด้านก่อนมอบหมายงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agree goals) การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และแนวทางปฏิบัติ จะส่งผลให้บุคลากรเกิดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้กระทำ มีความขยันขันแข็ง กระตือรือร้นที่คิดจะสร้างสรรค์งานให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ

3. การเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (Openness and confrontation) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องสามารถแสดงทัศนะวิจารณ์ให้ความคิดเห็นเสนอแนะข้อแตกต่างโดยปราศจากความกลัว

4. การสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การสนับสนุนจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ ฉะนั้นบทบาทของผู้นำ หรือผู้บริหารโรงเรียน จึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนสมาชิกในองค์การของตน เช่น การสนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ปัญหาและประเด็นต่าง ๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้นำ หรือผู้บริหารมีความจริงใจ องค์การก็จะเข้าใจความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับของคนอื่น ๆ และพร้อมที่จะรับและให้ความช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจอย่างจริงใจ อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co-operation and conflict) การบริหารงานในโรงเรียนให้ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมายได้คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด ในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ความนิยม ความรู้ ความสามารถในการทำงาน หรือเป้าหมายในการ ทำงานที่ต่างกันเหล่านี้มีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานได้ทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกระดับจึงจำเป็นต้องเผชิญหน้ากับปัญหาความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งให้เป็นไปในลักษณะสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์กับหน่วยงานด้วย

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound procedures) พฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนมีความแตกต่างกันออกไปตามความรู้ ประสบการณ์เดิม ทักษะในการทำงานและทัศนคติส่วนบุคคล ดังนั้น จึงถือเป็นหน้าที่ของ ผู้บริหารที่จะต้องสร้าง และพัฒนาการทำงานเป็นทีมทั้งสิ้น การตัดสินใจอาจจะกระทำโดยผู้บริหารเพียงคนเดียว ทีมงานที่ดีจึงเปรียบเสมือนพลังในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จนั่นเอง

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) พฤติกรรมผู้นำที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและข้อจำกัดของสภาพแวดล้อมขององค์การนั้น ๆ ซึ่งไม่สามารถกำหนดออกเป็นรูปแบบรายละเอียดของผู้นำได้ว่าควรเป็นแบบใด จึงจะเหมาะสมที่จะนำมาใช้กับผู้ร่วมงาน หากผู้นำได้ยึดมั่นในพฤติกรรมการบริหารที่ตายตัว ความมีประสิทธิผลจะลื่นไหลเปลี่ยนไปมา ภาวะผู้นำที่เหมาะสมจะต้องทำให้สอดคล้องเข้ากับสถานการณ์นั้น ๆ เพื่อให้เป็นไปในทางที่จะช่วยสนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย ความเป็นผู้นำเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานด้านต่าง ๆ ขององค์การ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรในองค์การและเป็นผลทำให้งานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของบุคลากรในองค์การให้กลับกลายเป็นบุคคลที่มีความขยันขันแข็ง และช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (regular review) การทบทวนการบริหารงานในทีมอย่างสม่ำเสมอ จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องของทีมงาน ช่วยให้ทีมงานได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น ฉะนั้นการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของหน่วยงาน หรือองค์การ เพราะองค์การที่จัดตั้งขึ้นมานั้นต่างก็ต้องมีการนำเอาทรัพยากรมาลงทุนทำกิจกรรม การตรวจสอบทบทวนผลการทำงานจึงเป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารองค์การรู้ความเป็นไปว่าดีหรือเลวอย่างไร คุ้มค่าเพียงใดหรือไม่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอนี้ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การหรือหน่วยงาน 2 ประการ คือ ผู้ทำงานทราบถึงผลงานที่ตนรับผิดชอบ และในแง่ของตัวองค์การก็จะได้ข้อมูลที่จะช่วยให้สามารถรู้ได้ว่างานที่ทำทั่วไปแล้วนั้นทำได้ดีเพียงใด ซึ่งการรู้ดังกล่าวนี้เองจะทำให้การควบคุมสั่งการต่าง ๆ สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาตนเอง (individual development) การให้สมาชิกในทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้นั้น จะต้องเริ่มที่การพัฒนาบุคลากร หรือพัฒนาสมาชิกภาพของบุคคลในทีมงานโดยการฝึกอบรมการให้การศึกษา การพัฒนาเป็นกลุ่มเพราะถือว่าบุคคลแต่ละคนมีส่วนช่วยให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (sound intergroup relation) กลุ่มทำงานใดมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันในลักษณะสนิทสนมหรือแน่นแฟ้น พฤติกรรมของกลุ่มหรือทีมจะเป็นไปในทางที่ดี สมาชิกของทีมต่างก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน และทุกคนก็จะทุ่มเทความสำคัญเวลาทำงานให้กับกลุ่ม หรือทีมงานมากขึ้น

11. การสื่อสารที่ดี (good communications) พื้นฐานที่สำคัญของการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับการสื่อสารที่ดีอันจะมีผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดีด้วยแผนงานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติการสื่อสารจึงเป็นวิธีการเดียวที่สามารถกระตุ้นให้เขาปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผู้นำ และสมาชิกในทีมมีการร่วมกันกำหนดโครงสร้างขององค์กร กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน อย่างเป็นระบบ เพื่อร่วมกันบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ แตกต่างกันออกไป ดังนี้

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 114) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) บรรยากาศการ

ทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) การมีส่วนร่วม (Participation) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreements) ความเห็นฟ้องต้องกัน (Consensus) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear roles work assignments) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ความสัมพันธ์ภายนอก (External Relation) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity ประเมินผลตนเอง (Self–Assessment)

ประคอง สุคนธจิตต์ (2551, หน้า 41) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. สมาชิกมีความเข้าใจในบทบาทของสมาชิกแต่ละคนในกลุ่มเป็นอย่างดี

2. สมาชิกมีความเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาทของทีมที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร

3. สมาชิกทุกคนมีการสื่อสารถึงกันและกันโดยสะดวกและคล่องตัว

4. สมาชิกทุกคนต่างสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5. สมาชิกแต่ละคนต่างเข้าใจกระบวนการทำงานกลุ่มเข้าใจพฤติกรมและพลวัตกลุ่มที่ช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

6. ทีมมีแนวทางการทำงาน และการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระดับกลุ่มและระหว่างกลุ่ม

ไพโรจน์ บาลัน (2551, หน้า 20) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีการติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย ไม่ซ่อนเร้น

2. มีการมอบหมายงาน มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

3. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

4. ความสัมพันธ์กับภายนอกทีม ต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากร ความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ (2551, หน้า 80) กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน

2. มีภาวะผู้นำ

3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และกล้าเผชิญหน้า

5. มีกระบวนการทำงานที่ดี

6. เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

8. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

9. มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

10. เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน

11. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

บุษยมาศ แสงเงิน (2553, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม

2. แต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่

3. ต้องมีความสัมพันธ์กับงาน และทีม

4. ต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

5. พฤติกรรมการทำงานผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

6. สมาชิกแต่ละคนต้องรู้จักกัน

7. ต้องทำความเข้าใจต่อเพื่อนร่วมงาน

8. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

9. จัดให้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

10. มีการสื่อสารและสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่ม

11. ควรปรับตนให้เป็นคนที่มีปฏิกิริยาตอบโต้

12. การขจัดข้อขัดแย้งภายในกลุ่ม

13. ใช้วิธีประสานประโยชน์ในเรื่องความรู้

14. การตัดสินใจ

15. ภาวการณ์เป็นผู้นำ

16. ต้องเป็นหัวหน้าทีมที่เป็นผู้ฟังที่ดี

17. ปรับทัศนคติต่อสมาชิกใหม่

18. สมาชิกมีการยอมรับนับถือกัน

19. หัวหน้าทีมควรเป็นแบบอย่างที่ดี

20. มีระบบการให้คุณและการให้โทษ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในทีมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ วางแผน การแลกเปลี่ยนความคิดกัน ไว้วางใจกัน และผู้นำในทีมต้องสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีมเกิดความรัก ความสามัคคีปรองดรอง เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน จึงจะทำให้งานนั้น ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีทีมงานที่มีประสิทธิผล

ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นเทคนิคในการทำงานร่วมกันที่ดี เพราะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของผู้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ทำให้มีการวางแผน และการตัดสินใจร่วมกัน เนื่องจากมีเป้าหมายในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์องค์การเดียวกัน

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่าน ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, หน้า 43-45) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก ทีมงานจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือกันและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ ทีมงานจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลทำให้สามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างมั่นคง

3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน ทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกันทีมงานจะต้องมีการกำหนดจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างกัน

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ (2550, หน้า 138-139) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความเป็นทีมจะช่วยให้สมาชิกของทีมรู้สึกว่าพวกเขามีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อผลงานของทีมร่วมกัน

2. ความเป็นทีมจะช่วยให้สมาชิกมีความยึดมั่นในทีมและมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 183-184) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ผลงานดีมีคุณภาพ การทำงานเป็นทีมทำให้มองเห็นเป้าหมายของงานชัดเจน และรวมไปถึงเป้าหมายขององค์การด้วย ถ้าเข้าใจเป้าหมายของงาน ก็จะช่วยให้สมาชิกปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน การทำงานเป็นทีมจะช่วยเพิ่มผลผลิตของงานที่ดีและประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3. ช่วยลดความขัดแย้งขององค์การ การทำงานเป็นทีมจะช่วยลดความขัดแย้งระหว่างสมาชิกในทีม เพราะสมาชิกต้องร่วมมือกันทำงาน แต่ถ้าเกิดความขัดแย้งขึ้น ก็ควรหาทางยุติปัญหา โดยรับฟังความคิดเห็น และหาทางออกที่ดีให้แก่สมาชิกในลักษณะเชิงสร้างสรรค์

4. สมาชิกรับรู้บทบาท และหน้าที่ของตนเอง จึงทำให้สมาชิกมีความรับผิดชอบและพร้อมที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงานได้

5. เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิก การที่สมาชิกในทีมทำงานกับคนที่รู้ใจกันจะทำให้ได้เพื่อนร่วมงานที่ดี และเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานก็จะเต็มไปด้วยความสุข

6. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข จะเป็นพลังให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความคิดสร้างสรรค์งานอย่างเต็มศักยภาพ

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ช่วยให้องค์กรมีเป้าหมายชัดเจนในการดำเนินงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจ และขวัญกำลังใจที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งในกลุ่มงาน กระตุ้นความร่วมมือร่วมใจในปฏิบัติงานของสมาชิก ซึ่งสิ่งที่กล่าวมาจะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การทำให้กลุ่มของบคุคลที่ทำงานร่วมกันได้ดีมากยิ่งขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิก ในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมี ความพอใจในการทำงานนั้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

ความหมายของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม (Teamwork development) เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การ

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่าน ได้ให้ความหมาย การพัฒนาการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันออกไป ดังนี้

สมจิตร จำปาแดง (2544, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นกระบวนการที่ส่งเสริม และสนับสนุน ทำให้ทีมงานสามารถลดปัญหา และอุปสรรคในการทำงานร่วมกันได้ และสามารถดึงความสามารถศักยภาพของสมาชิกในทีมงานมาใช้ให้ทีมงานทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

บุญป้อง สิงห์คู่ (2549, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นการเพิ่มทักษะความรู้ และความสามารถให้กับสมาชิก เพื่อที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพให้กับสมาชิก สามารถลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงานที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และกระบวนการหรือวิธีการดำเนินการ โดยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หากมีความขัดแย้งกันระหว่างกลุ่ม จะทำให้เกิดความล้มเหลวในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาองค์การควรมุ่งความสนใจไปที่การวางเป้าหมาย และการวางแผนในการสร้างวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีระบบ

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 140) ได้กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการพัฒนาการทำงานเป็นทีม สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างกันในทีม

2. เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน จะทำให้การทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น และถ้าเกิดปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาได้

3. เพื่อสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และใช้ศักยภาพของทีมให้เกิดประโยชน์สูงสุด

4. เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในทางสร้างสรรค์แก่องค์การ

5. เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อมูลข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจและให้เกียรติผู้อื่น

6. เพื่อพัฒนาทักษะในการปรึกษาหารือกันร่วมกัน

7. เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล

8. เพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้แก่สมาชิกของทีม

9. เพื่อเสริมสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

10.เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทีมงาน คือ การที่ทีมงานรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสมาชิกทุกคนได้รับการกระตุ้นจูงใจให้เกิดการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของทีมแล้วก็สมาชิกทุกคนรักใคร่ชอบพอและไว้ใจซึ่งกัน และกันก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ดี

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์การ สิ่งสำคัญในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม คือ ทักษะ และเทคนิคของผู้นำ ซึ่งจะมีอยู่หลายแบบ แต่ที่นำใช้กันอย่างแพร่หลาย คือ ทักษะในการเป็นผู้นำของทีม และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, หน้า 74-77) ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดแก่ทีมในทิศทางที่เหมาะสมพอ สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำ

หัวหน้าทีม หรือผู้นำทีม (Team Leader) เป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีม ถ้าหัวหน้าทีมมีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และเป็นศูนย์กลางในการรวมพลังของทีม เพื่อให้ทีมฟันฝ่าอุปสรรค และนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ หัวหน้าทีมจึงต้องกล้าตัดสินใจ และสร้างความเปลี่ยนแปลง ให้เกิดแก่ทีมให้เหมาะสม ซึ่งหัวหน้าทีมจะต้องมีทักษะ (Skills) ที่สำคัญดังนี้

1.1 เป็นตัวของตนเองอย่างเป็นธรรมชาติ ไม่สร้างภาพอย่างหนึ่ง แล้วปฏิบัติตนอีกอย่างหนึ่ง หรือพยายามลอกเลียนแบบลักษณะของผู้อื่น ๆ ซึ่งเราอาจจะนำคุณลักษณะที่ดีของผู้นำเก่งๆมาศึกษา และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับเราได้

1.2 รู้จักตนเอง ผู้นำที่ดีจะต้องพิจารณาจุดแข็ง และจุดอ่อนของตน โดยยอมรับว่าไม่มีใครที่เก่งไปเสียทุกเรื่อง ประเมินกำลังความสามารถของตนเองอยู่สม่ำเสมอ

1.3 กำหนดบทบาทของตนในฐานะผู้นำสมาชิก จะได้รับทราบว่าเรื่องใดที่หัวหน้าทีมจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจ และขอบเขตการตัดสินใจของตนมีแค่ไหน เมื่อไรที่เขาจะต้องขออนุญาตเรื่องใดที่สามารถพูดคุยกันได้ ตลอดจนกำหนดกรอบนโยบาย และการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจน

1.4 กำหนดแบบแผนการปฏิบัติของทีม หัวหน้าทีมซึ่งเป็นผู้กำหนดรูปแบบความสัมพันธ์ระบบงานของทีม และเป็นตัวอย่างให้แก่สมาชิกของทีม เพื่อให้การดำเนินงานของทีมมีระบบ และมีประสิทธิภาพ

1.5 เป็นคนเปิดเผยจริงใจ และโปร่งใสโดย หัวหน้าทีมจะต้องเปิดเผยความเห็นและสื่อสารแผนงาน ที่ต้องการจะทำให้สมาชิกทุกคนเกิดความเข้าใจร่วมกัน และสามารถนำไปปฏิบัติงานได้ตามที่ต้องการ แต่ผู้นำก็ไม่จำเป็นต้องเปิดเผยรายละเอียดทั้งหมด นอกจากนี้ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนอย่างโปร่งใส และตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมชาติ

1.6 ให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ ผู้นำต้องทำการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกทีมอย่างเปิดเผย และให้เกียรติกัน โดยคำนึงถึงความรู้สึก และศักดิ์ศรีของผู้รับสารตลอดจนให้ข้อมูลในทางบวกด้วยความจริงใจและสร้างสรรค์

1.7 การประเมินผลงาน และให้รางวัลอย่างเหมาะสม ผู้นำจะต้องทำด้วยความเท่าเทียมกันเสมอภาค และโปร่งใสโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ และผลงานเพื่อสมาชิกจะได้ยึดเป็นพื้นฐานในการปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม

1.8 การปฏิบัติตัวให้คงเส้นคงวา ซึ่งหลักการในการทำงานมิใช่เพียงตัดสินใจตามสถานการณ์ตามกระแส หรือตามอารมณ์เพียงอย่างเดียว จะทำให้ทีมงานขาดความเชื่อใจและความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการทำลายขวัญกำลังใจ ความมุ่งมั่นและทุ่มเทหรือที่เรียกรวม ๆ ว่า “วิญญาณของทีมงาน” ลงไป

2. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม

เป็นปัจจัยสำคัญในการก่อตั้งทีมใหม่ (Forming a New Team) ซึ่งทีมงานที่ต้องการอนาคตที่ยาวนาน และมีความมั่นคง ต้องเริ่มจากการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม เพราะจะช่วยให้ทุกคนในทีมสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจบทบาทของตนเอง เพื่อให้ผลงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น การสร้างสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกประกอบด้วย ดังต่อไปนี้

2.1 การเปิดโอกาสให้สมาชิกทำความรู้จัก และคุ้นเคยกัน โดยให้สมาชิกทั้งหมดมาประชุมกัน แล้วให้แนะนำตัว และตอบคำถามเกี่ยวกับตัวเอง จะทำให้สมาชิกทีมได้รู้จักคุ้นเคย และรับรู้ถึงแรงจูงใจของบุคคลอื่น ตลอดจนเริ่มต้นที่จะติดต่อสื่อสาร และแสดงความเข้าใจระหว่างกัน

2.2 การให้เวลาสมาชิกในการสื่อสารความต้องการ และจุดมุ่งหมายของการรับรู้ความรู้สึกซึ่งกันและกัน จะช่วยให้สร้างความเข้าใจ และเห็นใจ ช่วยสร้างบรรยากาศในการอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี จะทำให้ทีมงานมีพื้นฐานทางจิตใจร่วมกัน

2.3 การสื่อสารเกี่ยวกับวงจรชีวิตของทีม การที่สมาชิกร่วมกันทำความเข้าใจในพัฒนาการของทีม ตั้งแต่การก่อตัวสร้างปฏิสัมพันธ์ และการแยกย้าย จึงทำให้สมาชิกต่างมีความเข้าใจร่วมกันในเรื่องการทำงานเป็นทีม เพื่อจะได้วางแผนในการทำงานได้อย่างถูกต้องและสอดคล้องกัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมศักยภาพของทีมงาน

2.4 การสร้างเสียงหัวเราะ และอารมณ์ขันในการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยลดความเครียดในงาน หรือเมื่อเกิดปัญหาขึ้น และจะทำให้สมาชิกในทีมมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จเรียบร้อย

2.5 การให้เวลาในการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้แน่ใจว่าสมาชิกของทีมซึ่งมีวิสัยทัศน์ และจุดมุ่งหมายเดียวกัน จะทำให้การตัดสินใจ และการทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ ไม่ใช่แต่ละคนต่างปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน โดยไม่ทราบความต้องการและแผนงานของทีม

2.6 จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมให้เหมาะสมกับเหตุการณ์การเปลี่ยนแปลงตารางเวลาของทีม และระยะเวลาสำหรับงานที่ไม่จำเป็นพร้อม ๆ กับเพิ่มเวลาให้กับปัญหาที่ต้องการความใส่ใจเพิ่มเติม ซึ่งจะต้องมีการติดตามตรวจสอบ และจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินการของทีมบรรลุเป้าหมายในระยะยาวอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งกล่าวว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานดูว่าระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานทำได้สูงกว่าไหม ถ้าสูงกว่านั่นความสำเร็จสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วในลักษณะที่ 2 ทีมงานจะต้องมีจุดมุ่งหมาย คือ รวมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียว สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมที่ดี มีแรงจูงใจในการทำงาน แล้วการทำงานร่วมกันของสมาชิกทุกคนในทีมเกิดพลังความคิดริเริ่มที่จะทำงานให้ดีขึ้น แล้วก็มีการติดต่ออย่างเปิดเผยเสรีคือในแง่ของการสื่อสารกันสมาชิกของทีมทุกคนก็จะต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของทีม

รูปแบบกระบวนการการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้เสนอรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันออกไป ดังนี้

สต๊อทท์และวอล์กเกอร์ (Scott & Walker (1995, p. 82–84) ได้เสนอรูปแบบสี่มิติในการพัฒนาทีมงาน เพื่อเป็นการปฏิบัติงานของทีมงาน ประกอบด้วย

1. บุคคลการพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจความผูกพันที่มีต่องานทัศนคติความสามารถ และการมีส่วนร่วมของสมาชิกทีมงาน

2. งานรายละเอียดของงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงาน ได้แก่ วัตถุประสงค์การกำหนดเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

3. ทีมงานทักษะต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับการสร้างทีมงานมีทั้งทักษะส่วนบุคคล และทักษะของกลุ่ม ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ บทบาทการสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจูงใจความขัดแย้ง การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมของทีมงานการประสานงานความร่วมมือความเป็นปึกแผ่นของทีม ปทัสถานค่านิยม และการปฏิบัติตามข้อตกลง

อุทัย บุญประเสริฐ (2532, หน้า 57) ได้ศึกษาค้นคว้ารูปแบบกระบวนการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ซึ่งปรับมาจาก พอร์เตอร์ และลอว์เลอร์ ประกอบด้วย

1. การสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม
2. การสร้างความไว้วางใจในทีมงาน
3. การสื่อสารในทีมงาน
4. การแก้ปัญหาของทีมงาน
5. การเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงาน
6. การติดตามเสริมสร้างการพัฒนาทีมงาน

สงวน ช้างฉัตร (2542, หน้า 30–42) ได้ศึกษาค้นคว้า รูปแบบกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของ McCann ทำงานเป็นทีมของ OEG, รูปแบบกระบวนการสร้างทีมงานของ (Sherrtion & Sterm) ซึ่งเป็นรูปแบบกระบวนของทีมงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูง รูปแบบการทำงานที่ยึดภารกิจ (Mission) ซึ่งเป็นหลักของ รุ่ง แก้วแดง และรูปแบบกระบวนการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ อุทัย บุญประเสริฐ พร้อมด้วยอธิบาย เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. รูปแบบกระบวนการทำงานของทีมที่มีประสิทธิภาพของ McCann เป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง มีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

1.1 การแนะนำ (Advising) เป็นการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ และการหาข้อมูลการปฏิบัติงานของสมาชิกคนอื่นในทีมงาน โดยมีการประชุม การพูดคุย การรวบรวมรายงานและอื่น ๆ ผู้ดำเนินการจะต้องมั่นใจว่ามีข้อมูลสารสนเทศทุกอย่าง เพื่อให้ทีมงานได้นำไปประกอบการตัดสินใจได้

1.2 การคิดค้นนวัตกรรม (Innovating) เป็นงานสำคัญของทีมงาน ซึ่งเป็นการท้าทายสิ่งต่าง ๆ ที่ดำเนินการอยู่ในขณะนั้น การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทำให้วิธี

ปฏิบัติงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันไม่ใช่เป็นวิธีที่ดีที่สุด การคิดค้นนวัตกรรมจะนำไปสู่การปรับปรุงวิธีการทำงาน และการแข่งขันในทางธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การส่งเสริม (Promotion) เป็นการขายสิ่งที่ทีมกำลังดำเนินการใหม่ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามแผน การส่งเสริมจะเป็นเรื่องที่สำคัญทั้งภายใน และภายนอกองค์การ หากเป็นการหยิบยื่นสิ่งที่เพื่อนร่วมทีม และลูกค้าต้องการ

1.4 การพัฒนา (Developing) เป็นกิจกรรมที่ทำให้รู้ว่า ความคิดของทีมทุกคนถูกหลอมรวม ให้เป็นแม่พิมพ์ และถูกดัดแปลงให้เป็นไปตามความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการได้

1.5 การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการจัดองค์การของทีมงาน ทำให้สมาชิกทุกคนรู้ว่าเขาจะต้องทำอะไร อย่างไร และเมื่อใด ซึ่งต้องมีการกำหนดเป้าประสงค์ที่ชัดเจน และปฏิบัติการให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นเอง

1.6 การผลิต (Producing) เมื่อมีแผนงาน และสมาชิกทุกคนรู้ภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของตนแล้ว ทีมงานก็จะสามารถให้ความสนใจกับการผลิต หรือการสร้างผลงานได้ กิจกรรมการผลิต หรือสร้างผลงาน จึงเน้นที่การส่งมอบงานผลิตภัณฑ์ หรือการให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

1.7 การตรวจสอบ (Inspecting) การตรวจสอบกิจกรรมการทำงานถือว่า เป็นเรื่องสำคัญ เพราะทำให้แน่ใจว่าจะไม่เกิดความผิดพลาด การตรวจสอบคุณภาพของผลงานผลิตภัณฑ์ และบริการช่วยให้มั่นใจว่าลูกค้า หรือผู้รับบริการ จะยังคงพึงพอใจในสินค้าและบริการของเรานอกจากนั้น การตรวจสอบยังครอบคลุมไปถึงเรื่องการเงิน ความมั่นคง ความปลอดภัย และการปฏิบัติตามข้อตกลง หรือตามกฎหมายอีกด้วย

1.8 การบำรุงรักษา (Maintaining) ทุกคนต้องรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพไว้

1.9 การเชื่อมโยง (Linking) เป็นกิจกรรมที่ทำให้มั่นใจว่า สมาชิกทุกคนในทีมงานถูกดึงมาปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งเป็นจุดที่ครอบคลุม และเชื่อมโยงทั้งคน และงานของทีม

2. รูปแบบกระบวนการทำงานเป็นทีมของ OEG (Organization offective aroup) ทีมที่มีลักษณะพลวัต กล่าวคือ มีพลัง และมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สิ่งที่ท้าทายทุกทีมงาน ซึ่งเป็นการปรับปรุงความสามารถของทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ทีมงานที่มีความเป็นเลิศ สรุปได้ ดังนี้

2.1 การพัฒนาที่มีลักษณะพันธกิจ เป้าประสงค์ และบทบาทที่ชัดเจน สารสนเทศนั้นถือว่า เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับความร่วมมือ เพราะทำให้รู้ว่าทีมงานกำลังทำอะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบสารสนเทศ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการบอกกล่าว ให้ความร่วมมือ นอกจากนั้น การรู้เป้าประสงค์ (Goals) และบทบาท Roles) จึงช่วยให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมาชิกทีมต้องรู้จักกัน และกัน ในระดับที่ลึกซึ้งกว่าการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ทำให้เกิดความสนใจในความสำเร็จของกัน และกัน ซึ่งถือเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับความเป็นเลิศในด้านการร่วมมือ

2.2 การวางแผน และปฏิบัติตามกลยุทธ์ การวางแผนเป็นการคาดหวังถึงผลที่จะเกิดขึ้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือผู้รับบริการ หากยอมรับปัญหาและแก้ไขให้ถูกต้อง ตั้งแต่แรกความร่วมมือของสมาชิกทุกคน ถือเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะช่วยทำให้การปฏิบัติตามกลยุทธ์ประสบความสำเร็จ

2.3 การติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ เป็นการติดต่อสื่อสารด้วยความจริงใจและเต็มใจ เพื่อบอกกล่าวทุกสิ่ง ทุกเรื่อง ที่เชื่อว่ามีความสำคัญ ซึ่งสมาชิกคนอื่นต้องรู้ และสามารถตรวจสอบได้หากเกิดความไม่แน่ใจ การรับฟังอย่างตั้งใจ จะทำให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์แบบ

2.4 การแก้ไขความขัดแย้ง แบบชนะ/ชนะความขัดแย้ง ที่เป็นธรรมชาติของชีวิตการทำงานร่วมกัน ดังนั้น ความขัดแย้งในทีมงาน จึงเป็นเรื่องปกติ และควรนำไปเป็นโอกาสในการสร้างการเรียนรู้ ด้วยการแก้ปัญหา ทักษะในการแก้ไขความขัดแย้งที่ดี จึงเป็นส่วนสำคัญของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกทุกคนจะต้องเรียนรู้การขัดแย้งเรื่องงานโดยไม่โจมตีสมาชิกคนอื่น การแก้ปัญหาความขัดแย้งไม่ควรมีผู้ชนะ และผู้แพ้ การทำงานเป็นทีมจะมีความเป็นเลิศ ถ้าสมาชิกช่วยกันแก้ไขความขัดแย้งแบบทุกฝ่ายได้รับชัยชนะ

2.5 การแบ่งปันอำนาจ อาจเป็นเรื่องสำคัญที่สุดของการพัฒนาทีมงานให้มีความเป็นเลิศ และถือว่าเป็นงานที่ยาก จะทำให้สำเร็จลุล่วงไปได้ เนื่องจากสมาชิกทุกคนต้องการอำนาจ เพราะสามารถทำให้สิ่งต่าง ๆ เกิดขึ้นได้ เมื่อมีการแบ่งปันอำนาจ สมาชิกทีมงานก็จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสามารถควบคุม และใช้ทรัพยากรที่ต้องการเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ

2.6 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทีมงานที่มีความเป็นเลิศ จะตรวจสอบการดำเนินการของตน และแสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานต่อไป การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเกิดขึ้นเมื่อมีการจูงใจให้ยอมรับความเสี่ยง และสมาชิกจะได้รางวัลจากการเสี่ยงนั้น ดังนั้นความเสี่ยงจึงเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการปรับปรุงการทำงานของทีม

2.7 การรักษาแก่นค่านิยมของทีมงาน สมาชิกทีมงานทุกคน จำเป็นต้องยึดถือแก่นค่านิยมที่ทีมงานแบ่งปันกัน ซึ่งต้องร่วมรับรู้โดยทั่วหน้ากัน ถ้ายึดถือร่วมกันได้จะทำให้การทำงานร่วมกันประสบความสำเร็จ เช่น ค่านิยมด้านความซื่อสัตย์ ความเสมอภาค และความเอาใจใส่

2.8 การทบทวนระบบ เป็นการปฏิบัติงานที่ตระหนักให้ทุกคนในองค์การ เป็นส่วนหนึ่งของระบบปฏิบัติการของระบบทั้งหมด ซึ่งได้รับผลกระทบจากแต่ละส่วนของระบบหรืออนุระบบของระบบใหม่ ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของทุกอนุระบบหรือ สมาชิกทุกคนในทีมงาน

หลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ (2545, หน้า 91) หลักการพัฒนาทีมงานประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจกัน อันนำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหา และพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ การสื่อสารระหว่างกันเป็นแบบเปิดเผย จึงเป็นแนวทางในการประสานความคิดความรู้สึก และความร่วมมือระหว่างสมาชิก การปรึกษาหารือกัน โดยเปิดโอกาสให้มีการพูดคุยกัน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้อย่างเปิดเผย เมื่อเกิดปัญหาหรือความขัดแย้งระหว่างกัน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขันอาจทำได้โดยอาศัยกิจกรรมการทำงานเป็นทีมโดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขต และบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน การติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้ที่รับผิดชอบงาน ต้องคิดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจใช้วิธีการให้รางวัล หรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จ ให้เป็นทีมตัวอย่างเปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษตลอดจนเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 79–80) ได้ศึกษาหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ Porter และ Lawler (1975) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ปกติการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นจะประกอบด้วยหลักการ (Principles) ซึ่งแสดงถึงองค์ประกอบสำคัญในการทำงานนั้น ๆ และส่วนประกอบทางด้านเทคนิค (Technique) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เราสามารถทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้น ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงได้ทีมงานจะต้องยึดหลักในการปฏิบัติ 5 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้เนื้อเชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่นำไปสู่การเปิดเผย และการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกัน การปรึกษาหารือกัน พัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ

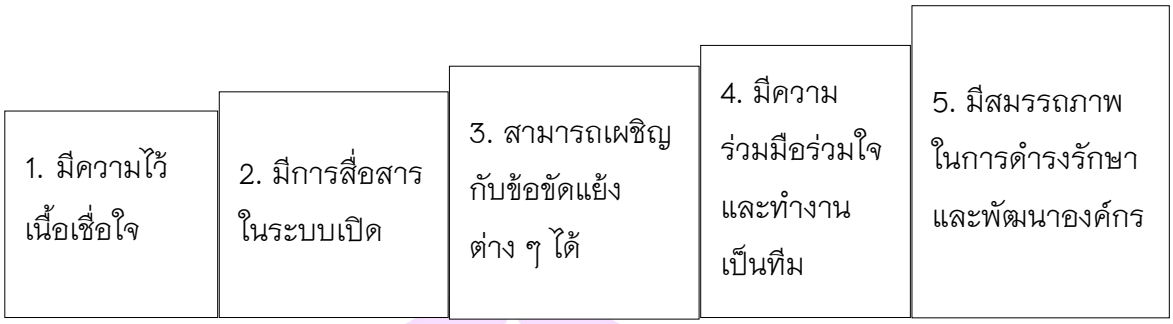
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย เป็นบันไดขั้นสำคัญที่เปิดโอกาส ให้มีการประสานความรู้สึก และประสานความร่วมมือกันระหว่างสมาชิกในทีม โดยเริ่มต้นด้วยการทำความคุ้นเคยจากการพูดคุย ซักถาม เปิดเผย และจริงใจซึ่งจะช่วยปิดช่องว่าง (Gap) ของความระแวง และความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัยของแต่ละคน หรือที่เรียกตามภาษาพูดว่า "พูดคุยกันอย่างเป็นกันเอง"

3. การปรึกษาหารือกัน เป็นการเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเปิดเผยปัญหา หรือความรู้สึกขัดแย้งระหว่างกัน แล้วนำประเด็นปัญหาหรือข้อขัดแย้ง มาแจกแจงวิเคราะห์ โดยใช้ความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ และร่วมกันพิจารณา

4.การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน เป็นกิจกรรมการทำงานแบบเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ อันเหมาะสมของแต่ละคน

5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องติดตาม และเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจทำได้โดยการให้รางวัลหรือยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษตลอดจนต้องเสริมสร้างความรู้ และเทคนิคใหม่ๆในการทำงานแก่ทีมงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นการทำให้กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทีมเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ Porter & Lawler (1975 อ้างอิงในทองทิพภาวิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79-80) มาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้ หลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย การปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 หลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม Porter & Lawler (1975 อ้างอิงใน ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79–80)

จากภาพที่ 2 จะพบว่า ความไว้เนื้อเชื่อใจกัน (Trust) จะเป็นประตูด่านแรกที่นำไปสู่ขั้นตอนอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันอยู่ (Overlap) กล่าวคือ องค์การควรจะทำการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นขั้นตอนตามลำดับตั้งแต่ 1–5 (ดังภาพ) ในลักษณะเสมือนเป็นการใช้จิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ สมาชิกของทีมงานทุกคนจะต้องมีความไว้เนื้อเชื่อใจกันก่อน แล้วจึงมีการสื่อสารในระบบเปิดที่ทุกคนสามารถสื่อสารถึงกันได้โดยการสื่อสารระบบเปิดจะเป็นสะพานเชื่อมไปสู่การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับสมาชิกของทีมงานเมื่อบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องก็จะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีมีคุณภาพนำไปสู่ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา และข้อขัดแย้งต่างเนื่องจากสมาชิกของทีมงานทุกคนพอใจที่จะทำงานด้วยกันจึงมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นทีมนั้นทำให้องค์การสามารถดำรงรักษา และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้แก่องค์การ

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีมให้บรรลุผลสำเร็จ คนที่มารวมกันเป็นกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกัน ต้องมีความไว้วางใจกัน และไม่ดูถูกกันและกัน ยอมรับความสามารถและคุณค่าของกลุ่ม ซึ่งผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องมีความไว้วางใจว่าสมาชิกในกลุ่มสามารถทำงานตามที่ตกลงร่วมกันได้

นักวิชาการ และนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน แตกต่างกันออกไป ดังนี้

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2545, หน้า 90–91) ได้ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันไว้ว่า เป็นการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน เป็นบันไดขั้นแรกที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจร่วมมือกันแก้ปัญหาเพราะสมาชิกต่างมีความเชื่อมั่นเชื่อใจเพื่อนร่วมทีมว่าสามารถทำงานมุ่งสู่เป้าหมายอย่างถูกต้อง

มิ่งขวัญ สันทัดการ (2546, หน้า 41) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการไว้วางใจ และการยอมรับนับถือ คือ การรับฟังกันและกันเคารพในสิทธิ์จึงมีพึงได้ในความรู้ความสามารถบทบาทของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจและเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 112) ให้ความหมายของการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันว่า เป็นการสร้างความผูกพันกับทีมในการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 34) กล่าวถึง การสร้างความไว้วางใจระหว่างกันว่า เป็นการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจ การเคารพ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน และไว้ใจความสามารถ มีมารยาท มีน้ำใจ เปิดใจยอมรับผลงานของทีมโดยรวมด้วยความเต็มใจ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551, หน้า 79) หมายถึง ความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน การไม่หวาดระแวงกันการเปิดเผยต่อกันและการปฏิบัติต่อกันอย่างความจริงใจส่งเสริมให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาเนื่องจากสมาชิกเชื่อถือเชื่อใจทีมงานสามารถทำงานเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

สรุปได้ว่า การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน คือ การรับฟังกันและกัน และเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ในความรู้ ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ และเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในตัวบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย

ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเพื่อความอยู่รอด และการมีชีวิตที่ดี การรวมกลุ่มของมนุษย์เกิดขึ้นตั้งแต่ยุคดึกดำบรรพ์เพื่อออกล่าสัตว์ไว้เป็นอาหาร ซึ่งจะเห็นได้ว่ามนุษย์รู้จักการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการ และนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับ การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย แตกต่างกันออกไป ดังนี้

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 268) ได้ให้ทัศนะในแง่ของสังคมว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการทางสังคม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของกลุ่มคนองค์การหรือสังคมใด ๆ การขาดการสื่อสารที่ดีไม่เพียงแต่จะกระทบต่อการประสานงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น แต่จะทำให้เป้าหมายของทีมไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในทำนองเดียวกัน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, หน้า 97) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการทำงาน และการอยู่ร่วมกันเป็นทีม การสื่อสารจะช่วยให้ทีมงานมีความคิดแนวทางในการปฏิบัติ และการปรึกษาหารือกันร่วมกัน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 28–291) ได้ให้ความหมายของคำว่า การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย ว่า การที่ผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก ในด้านการพูดท่าทางภาษาพูด และภาษาเขียนอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

มิ่งขวัญ สันทัดการ (2546, หน้า 39) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการสื่อสาร เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้รับ หรือสมาชิกในทีมงานได้รับข้อมูลข่าวสารตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนตรงไปตรงมาอย่างทั่วถึง ซึ่งผู้รับสามารถซักถามโต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สุนันทา เลาหนันทน์ (2549, หน้า 119) กล่าวถึง การสื่อสารที่เปิดเผยว่า เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผยจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยบทบาทของผู้นำทีมต้องสนับสนุนให้มีการอภิปรายเรื่องสำคัญอย่างกว้างขวาง และเห็นด้วยกับแนวคิดที่สมาชิกต้องร่วมมือกันทำงาน และรับผิดชอบร่วมกัน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 153) ให้ความหมาย การสื่อสารของทีมงาน ว่าเป็นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ทำให้ทีมงานได้มีการวางแผนการทำงานแก้ไขปัญหาร่วมกัน และแลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ทำให้สมาชิกเกิดความรับรู้ และสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้มากขึ้น

สรุปได้ว่า การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย หมายถึง การใช้ทักษะการสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อการประสานความร่วมมือ แลกเปลี่ยนข้อมูล และความคิดเห็นต่าง ๆ ทำให้สมาชิกเกิดความรับรู้ และสร้างความเข้าใจระหว่างกันได้มากขึ้น

3. การปรึกษาหารือกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2545, หน้า 91) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการปรึกษาหารือกันว่า การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบเปิดเผย เมื่อมีข้อปัญหา หรือรู้สึกขัดแย้งระหว่างกันโดยนำประเด็นข้อขัดแย้งมาแจกแจงวิเคราะห์ และร่วมพิจารณาอย่างเปิดใจโดยไม่สงวนท่าที่

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 75) ได้กล่าวถึง การประชุมปรึกษาหารือว่าเป็นการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีความรู้ประสบการณ์อย่างเดียวกัน

เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางการปฏิบัติคำอธิบาย และข้อยุติเพื่อแถลงผลการปฏิบัติงานหรือเพื่อรวบรวมข้อมูล และให้ความรู้เพิ่มเติมแก่สมาชิก

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 39) กล่าวถึง การปรึกษาหารือว่า เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม เพราะจะทำให้สมาชิกเข้าใจ และยอมรับเป้าหมายของทีม อีกทั้งยังทำให้มีทัศนคติที่ดี และเป็นมิตรต่อกันเนื่องจากสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ฉะนั้นบรรยากาศในทีมงานจึงเป็นบรรยากาศในการสนับสนุนกันและกัน

สรุปได้ว่า การปรึกษาหารือกัน คือ การเปิดโอกาสให้มีการพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างเปิดเผย เพื่อให้ทีมงานได้ใช้ประโยชน์จากการสื่อสารได้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีปัญหา หรือความขัดแย้งเกิดขึ้นในทีม สมาชิกของทีมงานจะรู้สึกถึงความอิสระในการนำประเด็นปัญหา หรือข้อขัดแย้งมาทำการวิเคราะห์แยกแยะหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาร่วมกัน ซึ่งทีมงานสามารถเปิดใจ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกันและกันอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการแสดงความเกรงใจ หรือพยายามปกป้องรักษาศักดิ์ศรีของตน

4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2545, หน้า 92) ได้กล่าวถึง การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันว่าอาจทำได้โดยอาศัยกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นทีม โดยให้สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมตามขอบเขต และบทบาทที่เหมาะสมของแต่ละคน การทำงานเป็นทีมจะนำไปสู่ความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้กลุ่ม มีนวัตกรรม มีผลลัพธ์ที่ก้าวหน้า และมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การทำงานให้ดีขึ้น เพราะกระบวนการทำงานในทีม จะส่งเสริมการมีส่วนร่วม และการช่วยการคิดแบบสร้างพฤติกรรมของความร่วมมือกันเป็นอย่างดีของสมาชิกในทีมงาน

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2549, หน้า 22) กล่าวถึง การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในการสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งมีบุคคลอยู่สองฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือความร่วมมือ อันจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจ และยินยอมจะให้ความร่วมมือ เหตุผลที่ขาดความร่วมมือไม่ช่วยเหลือกันก็ คือ การขัดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงาน ขาดความพร้อมกับความร่วมมือ หรือเพราะไม่รับผิดชอบต่องานของส่วนรวม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 80) ได้กล่าวถึง การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันว่า สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ของตน เพื่อสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าการริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีม ในลักษณะมีชีวิตชีวา

มีพลวัตทำให้เป็นการเสริมสร้างพฤติกรรมของการเสริมสร้างความร่วมมือในทีมงานได้เป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน หมายถึง การสร้างแรงจูงใจการสร้างบรรยากาศของการทำงาน รวมทั้งการใช้เทคนิคกระบวนการกลุ่มโดยให้สมาชิกของทีมงานทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขตและบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของทีมงานแต่ละคนเพราะจะนำไปสู่ความก้าวหน้าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น

5. การติดตามและการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์ และคณะ (2545, หน้า 92) กล่าวถึง การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้บริหาร หรือผู้ที่รับผิดชอบระบบงานต้องติดตามเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ โดยอาจทำได้โดยการให้รางวัล หรือการยกย่องทีมที่ประสบความสำเร็จ ให้เป็นทีมงานตัวอย่าง เปิดโอกาสให้ทีมงานนำเสนอผลงานในโอกาสพิเศษตลอดจนต้องเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ ในการทำงานแก่ทีมงานเช่นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เทคนิคการตัดสินใจแบบกลุ่มการใช้เทคนิคกลุ่มเล็ก (Nominal Group Technique) เทคนิคการระดมความคิด (Brainstorming) เทคนิคการอภิปรายหลักการกระจายงาน และการติดตามผลหรือวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle) ที่นิยมเรียกว่า QCC เทคนิคการบริหารความขัดแย้ง (Conflict Management) และการพัฒนาทีมงานเพื่อให้ทีมงานมีความตื่นตัวพร้อมในการทำงาน และเผชิญกับความท้าทายของปัญหาใหม่ ๆ เสมอ

สุนันทา เลาหนันทน์. (2549, หน้า 96) กล่าวถึง วิธีการปรับปรุง และพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่องว่า เป็นการดำเนินการโดยผู้บริหารหรือหัวหน้าทีม และสมาชิกทีมงานร่วมกันรับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องวิธีนี้เน้นการประชุมร่วมกันเป็นระยะ ๆ รวมถึงความผูกพัน และความร่วมมือที่จะปรับปรุงการทำงานโดยยึดประสิทธิผลของการทำงานเป็นสำคัญลักษณะคล้ายการบริหารคุณภาพที่ยึดการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551, หน้า 89) ได้ให้ทัศนะของการพัฒนาทีมงานไว้ว่า ผู้บริหาร หรือหัวหน้าทีมงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง คือ ตนเองทีมงานและองค์การโดยการให้ความสำคัญแก่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บุคคล ให้มีศักยภาพสูงสุดเพื่อให้องค์การเติบโตได้อย่างยั่งยืนขึ้น

สรุปได้ว่า การติดตาม และการส่งเสริมพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจ และเทคนิคการประชุม เพื่อติดตามความก้าวหน้าของการ

ดำเนินงาน พร้อมทั้งส่งเสริมด้านความรู้เทคนิคใหม่ ๆ เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดกับองค์การต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้ศึกษาได้เสนอไว้ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ปณิตา ประเสริฐสันเทียะ (2554) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในองคการบริหารสวนตำบลนิคมสร้างตนเอง อำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกันบุคลากรไม่มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอจึงทำให้ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานไม่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่การทำงานที่ชัดเจนบุคลากรบางกลุ่มมีความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม 3) ด้านการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่มบุคลากรไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และจริงใจต่อกัน 4) ด้านการร่วมมือประสานงานกันในกลุ่มเกิดจากสาเหตุส่วนตัวทำให้ไม่มีการประสานงานกัน และการขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน บางครั้งผู้บริหารตัดสินใจก่อนถามความคิดเห็นของบุคลากร 6) ด้านการมีประโยชน์ร่วมกัน หลังจากการปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมผู้บริหารจะให้คำชื่นชมเฉพาะบางคนหรือบางกลุ่ม แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากร 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันทุกครั้งอย่างชัดเจน 2) ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานควรกำหนดหน้าที่ และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเมื่อปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมร่วมกัน 3) ด้านการติดต่อสื่อสารกัน ในกลุ่มต้องมีการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4) ด้านการร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม ผู้บริหารควรหาวิธีการจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมืออย่างเต็มใจ 5) ด้านการตัดสินใจร่วมกัน ควรใช้หลักประชาธิปไตยในการตัดสินใจร่วมกัน 6) ด้านการมีประโยชน์ร่วมกัน ควรมีการแจ้ง และประชาสัมพันธ์ถึงวัตถุประสงค์เป้าหมาย และประโยชน์ที่ได้รับของการปฏิบัติงาน และทำกิจกรรมร่วมกันควรส่งเสริมให้ทุกคนเห็นถึงประโยชน์ร่วมกันของกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น

ไพลิน ประดับรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า 1. ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยภาพรวม และรายด้านพบว่าระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า มีประสบการณ์น้อย และมีประสบการณ์มาก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านพบว่ามีโรงเรียนขนาดเล็กขนาดกลางและขนาดใหญ่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 05

กนกพร หันจางสิทธิ์ (2557) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า 1. ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เห็นว่ามีสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยรวม และรายด้านทั้ง 3 กลุ่มมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนแตกต่างกันเพียงบางด้าน 2. ผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดเห็นว่ามีสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากและมีปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยรวมและรายด้านผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ขนาดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านแต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนแตกต่างกันเพียงบางด้าน 3. ครูผู้สอนทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนเห็นว่ามีสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับมากและมีปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยทั้งโดยรวมและรายด้านครูผู้สอนทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้านเกือบทุกด้านแต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนแตกต่างกันเพียงบางด้าน 4. ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนเห็นว่ามีสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และมีปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยทั้ง

โดยรวมและรายด้านประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านแต่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนแตกต่างกันเพียงบางด้าน

ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1. บทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัด กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านมีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า 2.1 ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูผู้ชายมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้หญิงทุกด้าน 2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นต่อบทบาทผู้บริหารใน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2.3 ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงาน เป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนครูที่ปฏิบัติการในโรงเรียนขนาดใหญ่ และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ศักดิ์สิทธิ์ สีสังข์ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า รูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตร พบว่าในภาพรวม 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการมีส่วนร่วมรองลงมาคือ ด้านผู้นำทีม ด้านการรวมทีม ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านแรงจูงใจในการทำงาน และด้านการบริหารความขัดแย้งในทีมงาน 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่า อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพสมรสระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และตำแหน่งงาน มีผลต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ส่วนเพศไม่มีผลต่อแนวทางการ

พัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร 3. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร บุคลากรได้ตระหนักและใส่ใจต่อแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์การมากที่สุดคือ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางในการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันที่สำคัญ คือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน และเห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ เพื่อที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร ให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

มานิสา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า 1. ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนอำเภอแปลงยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4. การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05

วิลาวัลย์ จันทร์ไข่ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 โดยพบว่า 1. ปัญหาการทำงานเป็นทีมโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 โดยภาพรวม พบว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีมในระดับสูงสุด ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม รองลงมาได้แก่ การสื่อสารในการทำงานเป็นทีม และปัญหาการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด ได้แก่ การเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม 2. แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 มีดังนี้ ด้านการสร้างความเข้าใจในการทำงานเป็นทีม

กำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ชัดเจน แต่งตั้งคณะทำงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาค้นคว้า และพัฒนาตนเอง ด้านการสร้างความไว้วางใจในการทำงานเป็นทีม สร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกเน้นความสำคัญของกระบวนการทำงานเป็นทีม สร้างขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้รับผิดชอบงานอย่างอิสระตามความถนัด โดยติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ด้านการสื่อสารในการทำงานเป็นทีม ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการนำเสนอ และให้ข้อเสนอแนะส่งเสริมให้ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อหลายหลายประเภท ด้านการแก้ปัญหาของการทำงานเป็นทีม จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน โดยบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการทำงานปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งมีการตรวจสอบ ทบทวน ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ด้านการเสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเหตุผลโดยใช้ประชาธิปไตย และคุณธรรมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานวางเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ด้านการติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

อุไรวรรณ เมฆฉาย (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยเขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพ และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพการทำงานเป็นทีมมากที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย คือ การรับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง ซึ่งได้แก่ การจัดการประชุม เพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลพร้อมกันและสามารถซักถามได้ แล้วต้องแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และวาจา และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความสะดวก และรวดเร็ว ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง และติดตามว่าผู้รับข้อมูลข่าวสารได้ข้อมูลครบถ้วน และทันเวลา

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า

ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2. ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง หน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนก พร้อมพิพัฒนพร (2561) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า 1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของสมาชิก ด้านเป้าหมาย ด้านบทบาทสมาชิก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านกระบวนการทำงาน 2. เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 จำแนกตามสถานภาพ พบว่าโดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเป้าหมาย และด้านสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1 คือ ควรมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างชัดเจน ตั้งแต่เริ่มทำงานโดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน เพื่อสร้างความตระหนักถึงการทำงานร่วมกันเป็นทีมสร้างความเข้าใจและกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกให้ชัดเจนมีการประชุมพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ฝึกอบรมและประเมินการทำงานเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงบทบาทของสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ และสมาชิกแต่ละคนมีบทบาทเหมาะสมกับหน้าที่ของตนเองผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมการประเมินผลการทำงานของครูโดยให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเกณฑ์และช่วงเวลาการประเมินการทำงานของตนเองมีการประเมินในรูปแบบที่หลากหลายทั้งทางตรง และทางอ้อมมีการสร้างแรงจูงใจในการประเมินตนเอง สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน สร้างความตระหนักในเรื่องความสามัคคีในการทำงาน โดยผู้บริหาร

จะต้องเป็นศูนย์รวมใจให้กับคณะครู คอยดูแลประสานสร้างความยุติธรรม และลดความขัดแย้งในการทำงาน

งานวิจัยต่างประเทศ

กู๊ด Good (1989, p. 52) ได้ศึกษา การใช้การทำงานเป็นทีมในการสอนคณิตศาสตร์ พบว่าการทำงานเป็นกลุ่มช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและช่วยเพิ่มพูนความคิดเชิงคณิตศาสตร์นอกจากนี้ยังพบว่านักเรียนที่มีความรู้มีแนวโน้มจะควบคุมกลุ่มได้

เรย์โนลด์ Reynolds (1993, p. 89) ได้กล่าวถึง การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสาธารณสุขมูลฐานพบว่าความสำเร็จของโครงการและผลงานจะเสร็จสมบูรณ์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่ายโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะซึ่งกันและกันในรูปของทีมซึ่งจะมีคุณภาพสูงกว่าการทำงานแต่เพียงลำพังคนเดียว

แอนเดอสัน Anderson (1995 p. 3690-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของตนเองกับประเพณีนิยม หรือแบบพีรามิดโดยศึกษาจากทัศนคติของนักการศึกษาในโครงการขยายโอกาสด้านการบริหาร พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน และสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออกมีทัศนคติในทางบวกใน 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงาน และตัวแปรสภาวะผู้นำมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง

Nils, Torgeir และ Tore (2010) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมแบบทีมที่คล่องแคล่วในกรณีศึกษา โครงการการแข่งขันโดยการศึกษาทีมทำงานในบริษัทพัฒนาซอฟต์แวร์ทั้งสองทีมโดยมุ่งเน้นไปที่ความรู้สึกของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับกลไกลของการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกเข้าใจผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกเป็นส่วนประกอบสำคัญมากในการทำงานเป็นทีม และปัญหาของการวางทีมผู้นำทีม และการประสานงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม ทำให้ทีมไม่บรรลุประสิทธิผล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงการทำงานจากการทำงานเป็นตัวบุคคลมาเป็นการทำงานเป็นทีมนั้นต้องใช้เวลา และทรัพยากรซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรละเลยความสำคัญนอกจากนี้แล้วยังพบว่า ความไว้วางใจ และการแบ่งปันยังเป็นส่วนหนึ่งของพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาค้นคว้า ผลการศึกษาและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีม พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ ประการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็น

ทีมของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนบริหารจัดการในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 นี้ ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยมีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,368 คน รวมทั้งสิ้น 1,400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 รวมทั้งสิ้น 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnair) โดยที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ตามกรอบแนวคิดหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ พอร์ทเตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lawler, 1975 อ้างอิงในทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551, หน้า 79–80) จำนวน 44 ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน 8 ข้อ
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย 9 ข้อ
3. การปรึกษาหารือกัน 8 ข้อ
4. การสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน 10 ข้อ
5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง 9 ข้อ

โดยมีลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคร์ท (Likert's) 5 ระดับ โดยกำหนดค่าการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากที่สุด
4 หมายถึง มีระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมมาก
3 หมายถึง มีระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมปานกลาง
2 หมายถึง มีระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมน้อย
1 หมายถึง มีระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลในการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ โดยการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นัดหมายวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ภายในเวลา 2 สัปดาห์
3. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดจำนวน 329 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจให้คะแนน และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของการใช้ภาษา (Wording) ของข้อคำถามแต่ละข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์ และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเฉลี่ยดัชนีความสอดคล้องช่วงระหว่าง 0.60–1.00

5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try–out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน และผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

6. นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำาผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป แล้วจัดพิมพ์ฉบับจริงนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมด มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาเสนอผลวิเคราะห์ลงในตาราง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นคำถามแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating scale) ทำการ

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมาย เป็นช่วงคะแนน ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77)

4.51–5.00 หมายถึง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ LSD

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentang)

2. ค่าเฉลี่ย(Arithmetic Mean)

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC)

2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบราค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. การทดสอบค่าที (t-test)

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ LSD

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 329 ชุด มาทำการวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการกำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล รายละเอียด ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนประชากรทั้งหมด
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
d*f*	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
P	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญที่ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายของข้อมูลเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านสถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และวามเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยใช้สถิติ t-test แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ			
	1) ชาย	127	38.60
	2) หญิง	202	61.40
	รวม	**329**	**100.00**
2. ระดับการศึกษา			
	1) ปริญญาตรี	206	62.60
	2) ปริญญาโท	97	29.50
	3) ปริญญาเอก	26	7.90
	รวม	**329**	**100.00**

ตารางที่ 1 (ต่อ)

	ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ประสบการณ์			
ทำงาน	1–3 ปี	48	14.60
	4–6 ปี	144	43.80
	7–9 ปี	118	35.90
	10 ปีขึ้นไป	19	5.80
	รวม	**329**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 61.40 และเป็นเพศชาย 127 คน คิดเป็นร้อยละ 38.60 เมื่อจำแนกตัวแปรระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 206 คน คิดเป็นร้อยละ 62.60 และการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 29.50 และจำแนกตัวแปรตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงาน 4–6 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 และ มีประสบการณ์ทำงาน 7–9 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 35.90 มีประสบการณ์ทำงาน 1–3 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นรอยละ 14.60 และมีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางและแปลผลโดยการบรรยาย

ตาราง 2 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวม

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	4.01	0.52	มาก	5
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	4.06	0.69	มาก	4
3.การปรึกษาหารือกัน	4.22	0.33	มาก	3
4.การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	4.30	0.52	มาก	2
5.การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.30	มาก	1
รวม	**4.19**	**0.29**	**มาก**	

จากตารางที่ 2 พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.35) รองลงมา ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ($\bar{X}$ = 4.30) และด้านการปรึกษาหารือกัน ($\bar{X}$ = 4.22) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน

ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ร่วมงานกันด้วยความเต็มใจ	4.26	0.96	มาก	1
2. บุคลากรในสถานศึกษาเปิดเผย ไม่พูดถึงบุคคลอื่นลับหลัง	4.01	0.71	มาก	4
3. บุคลากรในสถานศึกษาเปิดใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	4.05	0.68	มาก	2
4. สถานศึกษาเอาใจใส่ และสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	4.03	0.72	มาก	3
5. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเหมาะสม	3.94	0.64	มาก	6
6. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานตามบทบาทและหน้าที่	3.94	0.71	มาก	6

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
7. บุคลากรในสถานศึกษามีการประสานงานระหว่างคณะกรรมการการดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่	3.96	0.64	มาก	5
8. สถานศึกษาติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาองค์กร	3.88	0.63	มาก	7
รวม	**4.01**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 3 พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.01) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกันเองร่วมงานกันด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}$ = 4.26) รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษาเปิดใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ($\bar{X}$ = 4.05) และ สถานศึกษาเอาใจใส่ และสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ($\bar{X}$ = 4.03) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย

ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. การดำเนินงานตามคำสั่งจากหัวหน้าฝ่ายหัวหน้างานตามลำดับขั้นตอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม	3.93	0.67	มาก	7
2. สถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา	3.92	0.74	มาก	8
3. สถานศึกษามีการจัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน	4.12	0.72	มาก	2
4. สถานศึกษาแจ้งเรื่องราวที่ครูควรรู้และมีสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์	4.01	0.78	มาก	5
5. บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกันด้วยความจริงใจ	4.02	0.70	มาก	4
6. บุคลากรในสถานศึกษาใช้ศิลปะและความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับสมาชิกทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.12	0.62	มาก	2
7. สถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น	4.09	0.65	มาก	3
8. บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเพื่อสื่อสารได้เข้าใจตรงกันอยู่เสมอ	3.98	0.75	มาก	6
9. สถานศึกษาสามารถจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.37	0.77	มาก	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
รวม	**4.06**	**0.69**	**มาก**	

จากตารางที่ 4 พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับได้แก่ สถานศึกษาสามารถจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.37) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน และบุคลากรในสถานศึกษาใช้ศิลปะ และความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับสมาชิกทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.12) และสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.09) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการปรึกษาหารือกัน

ด้านการปรึกษาหารือกัน	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.64	มาก	5
2. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินงานของสถานศึกษา	3.92	0.75	มาก	6
3. บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน	3.85	0.79	มาก	7

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการปรึกษาหารือกัน	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
4. บุคลากรในสถานศึกษาหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์	3.84	0.87	มาก	8
5. บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	4.96	0.18	มากที่สุด	1
6. สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกประเด็น	4.63	0.48	มากที่สุด	2
7. บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างในความคิดเห็น	4.40	0.49	มาก	3
8. บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ผลการตัดสินใจของที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างตรงไปตรงมา	4.20	0.57	มาก	4
รวม	**4.22**	**0.33**	**มาก**	

จากตารางที่ 5 พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการปรึกษาหารือกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}$ = 4.96) รองลงมาคือ สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกประเด็น ($\bar{X}$ = 4.163 และบุคลากรในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างในความคิดเห็น ($\bar{X}$ = 4.40) และตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน

ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น	3.74	1.27	มาก	10
2. สถานศึกษาโน้มน้าวจิตใจของครูให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน	3.75	1.17	มาก	9
3. สถานศึกษายกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม	4.59	0.54	มากที่สุด	3
4. สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค	4.61	0.48	มากที่สุด	2
5. สถานศึกษามีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเองผ่อนคลายปราศจากความเครียด	4.26	0.44	มาก	7
6. สถานศึกษาให้ครูมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนเกี่ยวข้อง	4.57	0.49	มากที่สุด	4

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
7. สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและการทำงานร่วมกันของหมู่คณะอย่างสม่ำเสมอ	4.38	0.89	มาก	6
8. สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน	4.69	0.46	มากที่สุด	1
9. สถานศึกษาให้กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน	4.41	0.90	มาก	5
10. สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพ	4.01	0.77	มาก	8
รวม	**4.30**	**0.52**	**มาก**	

จากตารางที่ 6 พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.69) รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค ($\bar{X}$ = 4.61) และสถานศึกษายกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.59) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการติดตามเสริมสร้างการพัฒนาการทำงาน	4.66	0.49	มากที่สุด	3
2. สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู	4.69	0.46	มากที่สุด	2
3. สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกครั้ง และนำผลไปปรับปรุงพัฒนางานครั้งต่อไป	3.95	0.76	มาก	8
4. สถานศึกษาประกาศเกียรติคุณและยกย่องผู้มีผลงานและประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.44	0.49	มาก	4
5. สถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เสนอผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ	4.29	0.87	มาก	6
6. สถานศึกษาตรวจสอบความคืบหน้า และคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ	4.26	0.44	มาก	7
7. สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู	4.70	0.45	มากที่สุด	1
8. สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ	4.41	0.91	มาก	5

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	n = 329			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
9. สถานศึกษาจัดให้มีสรุปผลการดำเนินงานประจำปีของครูทั้งในรูปแบบการประชุมสัมมนา หรือรวบรวมผลงานเป็นรูปเล่ม	3.78	0.56	มาก	9
รวม	**4.35**	**0.30**	**มาก**	

จากตารางที่ 7 พบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ แต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และมาก พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}$ = 4.70) รองลงมา คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}$ = 4.69) และสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการติดตามเสริมสร้างการพัฒนาการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.66) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	เพศชาย n = 127				เพศหญิง n = 202				t	p
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ		
1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	4.03	0.51	มาก	5	3.99	0.52	มาก	5	0.70	0.47
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	4.16	0.83	มาก	4	4.00	0.57	มาก	4	2.10	0.03*

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	เพศชาย n = 127 $\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	เพศหญิง n = 202 $\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	t	p
3. การปรึกษาหารือกัน	4.23 0.33		มาก	3	4.22	0.33	มาก	3	0.24	0.80
4.การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	4.32 0.52		มาก	2	4.29	0.53	มาก	2	0.55	0.57
5.การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.30	มาก	1	4.35	0.31	มาก	1	-0.14	0.88
รวม	**4.22**	**0.31**	**มาก**		**4.17**	**0.29**	**มาก**		**1.43**	**0.15**

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีแตกต่างกัน ในด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.70	0.35	1.30	0.27
	ภายในกลุ่ม	326	88.20	0.27		
	รวม	328	88.90			
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.32	0.16	0.34	0.71
	ภายในกลุ่ม	326	155.90	0.47		
	รวม	328	156.23			
3. การปรึกษาหารือกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.03	0.01	0.17	0.84
	ภายในกลุ่ม	326	36.76	0.11		
	รวม	328	36.80			
4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.80	0.40	1.44	0.23
	ภายในกลุ่ม	326	88.18	0.27		
	รวม	328	91.07			
5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2	0.06	0.03	0.32	0.72
	ภายในกลุ่ม	326	31.35	0.09		
	รวม	328	31.41			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2**	**0.12**	**0.06**	**0.68**	**0.50**
	ภายในกลุ่ม	**326**	**29.22**	**0.09**		
	รวม	**328**	**29.34**			

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.50) เมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า บุคคลากรในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	*df*	*SS*	*MS*	*F*	*p*
1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.27	0.09	0.33	0.80
	ภายในกลุ่ม	325	88.63	0.27		
	รวม	328	88.90			
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	3	8.61	2.87	6.32*	0.00
	ภายในกลุ่ม	325	147.61	0.45		
	รวม	328	156.23			
3. การปรึกษาหารือกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.54	0.51	4.76*	0.00
	ภายในกลุ่ม	325	35.25	0.10		
	รวม	328	36.80			
4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.89	0.96	3.55*	0.01
	ภายในกลุ่ม	325	88.18	0.27		
	รวม	328	91.07			
5. การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	3	0.78	0.26	2.78*	0.04
	ภายในกลุ่ม	325	30.62	0.09		
	รวม	328	31.41			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**3**	**1.31**	**0.43**	**5.07***	**0.00**
	ภายในกลุ่ม	**325**	**28.03**	**0.08**		
	รวม	**328**	**29.34**			

*p < .05

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีโดยรวมแตกต่างกัน (Sig. = 0.00) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีแตกต่างกันในด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	1–3 ปี	4–6 ปี	7–9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.98	3.93	4.18	4.51
1–3 ปี	3.98	–	0.02	0.04	0.53*
4–6 ปี	3.93	–	–	0.24*	0.57*
7–9 ปี	4.18	–	–	–	0.33*
10 ปีขึ้นไป	4.51	–	–	–	–

*$p < .05$

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1–3 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยแตกต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 4–6 ปี และ 7–9 ปี บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 4–6 ปี มีความคิดเห็นต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7–9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7–9 ปี มีความคิดเห็นต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 12 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการปรึกษาหารือกัน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.20	4.16	4.31	4.14
1-3 ปี	4.20	-	0.57	0.40	0.50
4-6 ปี	4.16	-	-	0.00*	0.72
7-9 ปี	4.31	-	-	-	0.02*
10 ปีขึ้นไป	4.14	-	-	-	-

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการปรึกษาหารือกัน แตกต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 13 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.30	4.28	4.27	4.66
1-3 ปี	4.30	-	0.76	0.70	0.00*
4-6 ปี	4.28	-	-	0.89	0.00*
7-9 ปี	4.27	-	-	-	0.00*
10 ปีขึ้นไป	4.66	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี, 4-6 ปี และ 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขันแตกต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 14 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.36	4.33	4.34	4.53
1-3 ปี	4.36	-	0.53	0.64	0.03*
4-6 ปี	4.33	-	-	0.85	0.00*
7-9 ปี	4.34	-	-	-	0.00*
10 ปีขึ้นไป	4.53	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี, 4-6 ปี และ 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องแตกต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 15 แสดงเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่พัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน โดยรวม

ประสบการณ์ทำงาน	$\bar{X}$	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.16	4.14	4.23	4.38
1-3 ปี	4.16	-	0.65	0.19	0.00*
4-6 ปี	4.14	-	-	0.01*	0.00*
7-9 ปี	4.23	-	-	-	0.03*
10 ปีขึ้นไป	4.38	-	-	-	-

*p < .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี มีความคิดเห็นต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี มีความคิดเห็นต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา และเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 297 คน รวมทั้งหมด 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ตามแนวคิดหลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของ พอร์ทเตอร์ และลอเลอร์ (Porter & lawler, 1975 อ้างอิงใน ทองทิพภา วิริยะพันธ์, 2551, หน้า 79-80) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท (Likert's Scale) ได้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้การทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความต่างของความแปรปรวน (One-way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สรุปผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน และด้านการปรึกษาหารือกัน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ร่วมงานกันด้วยความเต็มใจ รองลงมาคือ บุคลากรในสถานศึกษาเปิดใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน และสถานศึกษาเอาใจใส่ และสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ตามลำดับ

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาสามารถจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน และบุคลากรในสถานศึกษาใช้ศิลปะ และความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับสมาชิกทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น ตามลำดับ

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกประเด็น และบุคลากรในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างในความคิดเห็น และตามลำดับ

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค และสถานศึกษายกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม ตามลำดับ

1.5 ด้านการติดตาม และการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู รองลงมาคือ สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และสถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดแนวทางการติดตามเสริมสร้างการพัฒนาการทำงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า บุคคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคคลากรในสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีแตกต่างกันในด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคคลากรในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = 0.50) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคคลากรในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

2.3 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 1–3 ปี มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมแตกต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 4–6 ปี มีความคิดเห็นต่างกัน บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7–9 ปี และ 10 ปีขึ้นไป และบุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 7–9 ปี มีความคิดเห็นต่างกับ บุคลากรในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรจะนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์และสมมติฐาน ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานการบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีการบริหารจัดการในรูปแบบเขตพื้นที่

การศึกษา มีรูปแบบมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการมากที่สุด เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพ และฐานะของสถานศึกษาใหม่ ความเท่าเทียมหรือมีคุณภาพใกล้เคียงกันทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนซึ่ง ถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงาน และลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นที่จะต้องต้อง มีเป้าหมายเดียวกัน ประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงาน ด้วยความมุ่งมัน ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญมากในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นทั้งผู้นำองค์กร และตระหนักในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จัดให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ให้การปรึกษาหารือกัน และการสร้างความร่วมมือกันอย่างแข็งขัน ส่งเสริมติดตามและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไพลิน ประดับรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดใจยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอน และจัดระเบียบวิธีการทำงานร่วมกันของครู เพื่อไปสู่จุดหมายเดียวกัน จัดให้ครูมีส่วนรับผิดชอบในงานที่ตนเองทำ ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับบุคคลอื่นได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษารู้จักทั้งการให้ และการรับด้วยไมตรี ทำให้ทุกคนพอใจที่จะทำงานส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการมีการมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

1.2 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน ได้รับข่าวสารที่ชัดเจน ตรงไปตรงมา สามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่อง ให้อิสระในการซักถามปัญหาหรือข้อสงสัยในการทำงานได้ มีการติดต่อสื่อสาร

ด้วยความจริงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์สิทธิ์ สีสังข์ (2557) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร พบว่า รูปแบบของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่ามจังหวัดพิจิตรพบว่าในภาพรวม และด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2545, หน้า 97) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการทำงาน และการอยู่ร่วมกันเป็นทีม การสื่อสารจะช่วยให้ทีมงานมีความคิด แนวทางในการปฏิบัติ และการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการปรึกษาหารือกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนความรู้ ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และร่วมกันพิจารณาข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แล้วหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัลย์ จันทร์ไข่ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่ามีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ปัญหาพร้อมเหตุผลโดยใช้ประชาธิปไตย และคุณธรรมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานวางเป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

1.4 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถโดยให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามขอบเขต และบทบาทหน้าที่ ที่เหมาะสม ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การทำงานเป็นทีมดีขึ้น ให้การส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วม ช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานที่กระตือรือร้น มีชีวิตชีวา เสริมสร้างพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา ทำให้เกิดความร่วมมือในทีมงานได้เป็นอย่างดี ทำให้งานขององค์การสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ เมฆฉาย (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีสภาพการทำงานเป็นทีมงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดทิศทางการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติการของครูทุกครั้ง และนำผลที่ได้ไปปรับปรุง และพัฒนางานครั้งต่อไป พร้อมทั้งสรุปผลการดำเนินงานประจำปีของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวัลย์ จันทร์ไข่ (2558) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 พบว่า ด้านการติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบ ตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เพศชาย และเพศหญิง มีความรู้สึก ความคิด ทัศนคติ พฤติกรรม การแสดงออก วิธีการแก้ปัญหา และวิธีการจัดการความเครียด รวมถึงทักษะการสื่อสารที่แตกต่างกัน เข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เผ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกทุกคน ต่างได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เกิดการพูดคุย ติดต่อ แลกเปลี่ยนความรู้กัน สอดคล้องกับงานวิจัย

ของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความเห็นต่อบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีภูมิหลัง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากทำงานมานาน ทำให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ จึงเป็นผู้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การทำงานเป็นทีมจึงจะบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หากทุกคนในทีมร่วมมือกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพลิน ประดับรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า มีประสบการณ์น้อย และมีประสบการณ์มาก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกันบุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรมีความเป็นกันเอง ร่วมงานกันด้วยความเต็มใจ เปิดใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน โดยสถานศึกษาเอาใจใส่และสนับสนุนการทำงานต่าง ๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง และมีการติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาองค์กร

2. จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารและครูโรงเรียนควรมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยการรับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง ได้แก่ จัดการประชุมเพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลพร้อมกัน และสามารถซักถามได้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรและวาจา นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อความสะดวก และรวดเร็วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้งและติดตามว่าผู้รับข้อมูลข่าวสารได้ข้อมูลครบถ้วนและทันเวลา

3. จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการปรึกษาหารือกัน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรมีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ ยอมรับความแตกต่างในความคิดเห็น และทำการหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยสถานศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกประเด็น

4. จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน อยู่ในระดับมาก ดังนั้น สถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค มีการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม และส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น

5. จากการศึกษาพบว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ด้านการติดตาม และการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ควรมีการติดตามเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีมประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบตรวจสอบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเป็นระยะจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กนก พร้อมพิพัฒนพร. (2561). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.

กนกพร หันจางสิทธิ์. (2557). **สภาพ และปัญหาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับสิงสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

จันทรานี สงวนงาม. (2544). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: บุคพอยท.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2548). **การบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2546). **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ธรรกมลการพิมพ์.

ดำรง ธิสุกะ. (2551). **การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **บริหารทีมงานและการแก้ปัญหา. (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: สหธรรม.

ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่4).** กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรม SPSS. (พิมพ์ครั้งที่ 7).** กรุงเทพฯ: วี อินเตอร์ปริ้น.

บุญป้อง สิงห์คู่. (2549). **การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

บุษยมาศ แสงเงิน. (2553). **ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ.** (สื่อออนไลน์).

จาก http://www.gotoknow.org/posts/385878g

ปริญญา ตันสกุล. (2547). **ทำไมทีมไม่เวิร์ค.** กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.

ประคอง สุคนธจิตต์. (2551). **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). **ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ไพลิน ประดับรัตน์. (2556). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

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

มิ่งขวัญ สันทัดการ. (2546). **การทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลกตามทรรศนะของผู้บริหาร และครู.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

ราตรี วีระวัฒน์โสภณ. (2547). **การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เรณู เชื้อสะอาด. (2551). **การทำงานเป็นทีมด้านวิชาการของพนักครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ. (2554). **การจัดการเชิงกลยุทธ์.(พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: อักษรเจินดี.

โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์. (2561). **รายงานผลการประเมินตนเอง.** นนทบุรี: โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์.

ลักคนา กระต่ายทอง. (2544). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

ลำเทียน เผ้าอาจ. (2559). **การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.**

วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2550). **การทำงานเป็นทีม. (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

วิลาวัลย์ จันทร์ไข่. (2558). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41.** วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. นครสวรรค์.

วิภาส ทองสุทธิ์. (2552). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ศักดิ์สิทธิ์ สีสังข์. (2557). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร.** วิทยานิพนธ์ ปร.ด, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศิวกานต์ กะริอุณะ. (2550). **การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชนพรเจริญโรงพยาบาลพรเจริญ อำเภอพรเจริญ จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

สงวน ช้างฉัตร. (2542). **พฤติกรรมองค์กร ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.** กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.

สมจิตร จำปาแดง. (2544). **การพัฒนาทีมงานของกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลบุรีรัมย์.** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สมชาติ กิจยรรยง และจีรชา ใจเปี่ยม. (2552). **เกมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน.** กรุงเทพฯ: พาวเวอร์ฟูลไลฟ์.

สุนันทา เลาหนันท์. (2549). **การสร้างทีมงาน.** กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ .(2551). **ผู้จัดการป้ายแดง ซิ่งแรงแซงมือโปร.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สุรีพร พึ่งพุทธคุณ. (2549). **การบริหารจัดการทีมงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ธรรมกมลารพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. (2561). **ข้อมูลสารสนเทศปีการศึกษา 2562.** นนทบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน.

อุไรวรรณ เมฆฉาย. (2558). **แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุทัยธานี เขต 2** วิทยานิพนธ์ ปร.ด, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

Cronbach, L. (1970). **Essentials of psychological testing.** New York: Harper & Row.

Katzenbach, J.R. (1997). **The myth of the top management team. Harvard Business** Review, 75(6), 82–91.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). **Determining Size for Research Activities.** Education and Psychological Measurement, 30 (3), 607–610.

Likert, R. (1961). **New Pattern of management,** New York, NY: McGraw–Hill.

McClelland, D. C. (1973). **Testing for competence rather than for intelligence.** American Psychologist. 28 (1), 1–14.

Nils, D, M., D, Torgeir & D. Tore (2010), **"A teamwork model for understanding agile team: A case study of a Scrum project".** Information and Software Technology. 52 (5): 480–491

Parker. (1990). **Team planers and team: The new competitive business strategy.** California: Jossey–Bass.

Spector, P.E. (2006). **Industrial organizational psychology: Research and practice.** (4 th ed.). New York: Willey.

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 แบบสอบถามมี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

2. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบ

3. แนวคิด และข้อมูลรายละเอียดที่ท่านตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะนำผลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกุลรัศมิ์ สายมะณี
นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ เพศชาย ☐ เพศหญิง

2. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

3.ประสบการณ์ทำงาน

☐ 1-3 ปี

☐ 4-6 ปี

☐ 7-9 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยพะเยา UNIVERSITY OF PHAYAO

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาคำถามแต่ละข้อ แล้วใส่เครื่องหมาย √ ลงช่องตรงกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ที่เป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่าน เพียงช่องเดียว

โดยพิจารณาเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายความว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายความว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

3 หมายความว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายความว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายความว่า การพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ระดับการพัฒนา				
	5	4	3	2	1
1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน					
1.1 บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ร่วมงานกันด้วยความเต็มใจ					
1.2 บุคลากรในสถานศึกษาเปิดเผย ไม่พูดถึงบุคคลอื่นลับหลัง					
1.3 บุคลากรในสถานศึกษาเปิดใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน					
1.4 สถานศึกษาเอาใจใส่ และสนับสนุนการทำงานต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง					
1.5 บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างเหมาะสม					
1.6 บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานตามบทบาทและหน้าที่					
1.7 บุคลากรในสถานศึกษามีการประสานงานระหว่างคณะกรรมการการดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่					
1.8 สถานศึกษาติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาองค์กร					

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ระดับการพัฒนา				
	5	4	3	2	1
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย					
2.1 การดำเนินงานตามคำสั่งจากหัวหน้าฝ่ายหัวหน้างานตามลำดับขั้นตอนอย่างถูกต้อง และเหมาะสม					
2.2 สถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา					
2.3 สถานศึกษามีการจัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน					
2.4 สถานศึกษาแจ้งเรื่องราวที่ครูควรรู้และมีสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์					
2.5 บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกันด้วยความจริงใจ					
2.6 บุคลากรในสถานศึกษาใช้ศิลปะและความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับสมาชิกทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
2.7 สถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น					
2.8 บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเพื่อสื่อสารได้เข้าใจตรงกันอยู่เสมอ					
2.9 สถานศึกษาสามารถจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ระดับการพัฒนา				
	5	4	3	2	1
3.การปรึกษาหารือกัน					
3.1 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
3.2 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินงานของสถานศึกษา					
3.3 บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน					
3.4 บุคลากรในสถานศึกษาหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์					
3.5 บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ					
3.6 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกประเด็น.					
3.7 บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างในความคิดเห็น					
3.8 บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ผลการตัดสินใจของที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างตรงไปตรงมา					

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ระดับการพัฒนา				
	5	4	3	2	1
4.การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน					
4.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น					
4.2 สถานศึกษาโน้มน้าวจิตใจของครูให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน					
4.3 สถานศึกษายกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม					
4.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค					
4.5 สถานศึกษามีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเองผ่อนคลายปราศจากความเครียด					
4.6 สถานศึกษาให้ครูมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนเกี่ยวข้อง					
4.7 สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและการทำงานร่วมกันของหมู่คณะอย่างสม่ำเสมอ					
4.8 สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน					
4.9 สถานศึกษาให้กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน					
4.10 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพ					

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ระดับการพัฒนา				
	5	4	3	2	1
5.การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง					
5.1 สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางการติดตามเสริมสร้างการพัฒนาการทำงาน					
5.2 สถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของครู					
5.3 สถานศึกษาจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทุกครั้ง และนำผลไปปรับปรุงพัฒนางานครั้งต่อไป					
5.4 สถานศึกษาประกาศเกียรติคุณและยกย่องผู้มีผลงานและประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
5.5 สถานศึกษาจัดให้มีการประชาสัมพันธ์เสนอผลงานของครูอย่างสม่ำเสมอ					
5.6 สถานศึกษาตรวจสอบความคืบหน้าและคุณภาพของงานอย่างสม่ำเสมอ					
5.7 สถานศึกษาจัดให้มีการประชุมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู					
5.8 สถานศึกษาจัดให้มีการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ					
5.9 สถานศึกษาจัดให้มีสรุปผลการดำเนินงานประจำปีของครูทั้งในรูปแบบการประชุมสัมมนา หรือรวบรวมผลงานเป็นรูปเล่ม					

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่กรุณาให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน						
1.1 บุคลากรในสถานศึกษามีความเป็นกันเอง ร่วมงานกันด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.2 บุคลากรในสถานศึกษาเปิดเผย ไม่พูดถึงบุคคลอื่นลับหลัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.3 บุคลากรในสถานศึกษาเปิดใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.4 สถานศึกษาเอาใจใส่ และสนับสนุนการทำงานต่างๆ ของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.5 บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.6 บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานตามบทบาทและหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.7 บุคลากรในสถานศึกษามีการประสานงานระหว่างคณะกรรมการการดำเนินงานตามบทบาทและหน้าที่	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
1.8 สถานศึกษาติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาองค์กร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
2. การสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย						
2.1 การดำเนินงานตามคำสั่งจากหัวหน้าฝ่ายหัวหน้างานตามลำดับขั้นตอนอย่างถูกต้องและเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.2 สถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.3 สถานศึกษามีการจัดระบบการสื่อสารที่ทันสมัยเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.4 สถานศึกษาแจ้งเรื่องราวที่ครูควรรู้และมีสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเหมาะสมทันเหตุการณ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.5 บุคลากรในสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกันด้วยความจริงใจ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.6 บุคลากรในสถานศึกษาใช้ศิลปะและความรู้ความสามารถในการสื่อสารกับสมาชิกทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.7 สถานศึกษาให้ข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้ครูตัดสินใจในการทำงานได้ถูกต้องรวดเร็วมากขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.8 บุคลากรในสถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันเพื่อสื่อสารได้เข้าใจตรงกันอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2.9 สถานศึกษาสามารถจัดระบบการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
3.การปรึกษาหารือกัน						
3.1 สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.2 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูผู้ปกครองและชุมชนเข้าร่วมปรึกษาหารือเกี่ยวกับกิจกรรมและการดำเนินงานของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.3 บุคลากรในสถานศึกษาร่วมกันพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะทุกมุมมองเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.4 บุคลากรในสถานศึกษาหาข้อสรุปร่วมกันเพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.5 บุคลากรในสถานศึกษามีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.6 สถานศึกษามีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกประเด็น.	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.7 บุคลากรในสถานศึกษายอมรับความแตกต่างในความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3.8 บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ผลการตัดสินใจของที่ประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาอย่างตรงไปตรงมา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

การพัฒนาการทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3			
4.การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน						
4.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.2 สถานศึกษาโน้มน้าวจิตใจของครูให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.3 สถานศึกษายกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงานตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.4 สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.5 สถานศึกษามีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเองผ่อนคลายปราศจากความเครียด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.6 สถานศึกษาให้ครูมีการอภิปรายอย่างกว้างขวางในเรื่องที่ทุกคนเกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.7 สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีและการทำงานร่วมกันของหมู่คณะอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.8 สถานศึกษาให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.9 สถานศึกษาให้กรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4.10 สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระเต็มตามศักยภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ–สกุล	กุลรัศมิ์ สายมะณี
วัน เดือน ปี เกิด	7 มกราคม 2536
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ค.บ. (ภาษาอังกฤษ), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	36 หมู่ 1 ตำบลหล่ายงาว อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	กุลรัศมิ์ สายมะณี. (ผู้บรรยาย). (25 เมษายน 2563). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6 (หน้า 211–220). พะเยา: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา.