



การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเลย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จังหวัดเลย



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

A STUDY OF TEAMWORK OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS
UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LOEI PROVINCE

NIPAPORN HOMEPRASERT

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTST FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATION ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย
ชื่อนักศึกษา	นิภาพร โสมประเสริฐ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิฑูรย์คุณสุนทร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

กรรมการ

(พระครูปลัดจักรพล สิริโร, ดร.)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย
ชื่อนักศึกษา	นิภาพร โสมประเสริฐ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน 3. เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอนจำนวน 262 คน รวมเป็น 294 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 8 ด้าน 52 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.729 - 0.949 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.930 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ทำการทดสอบด้วยสถิติทดสอบเอฟ และตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe)

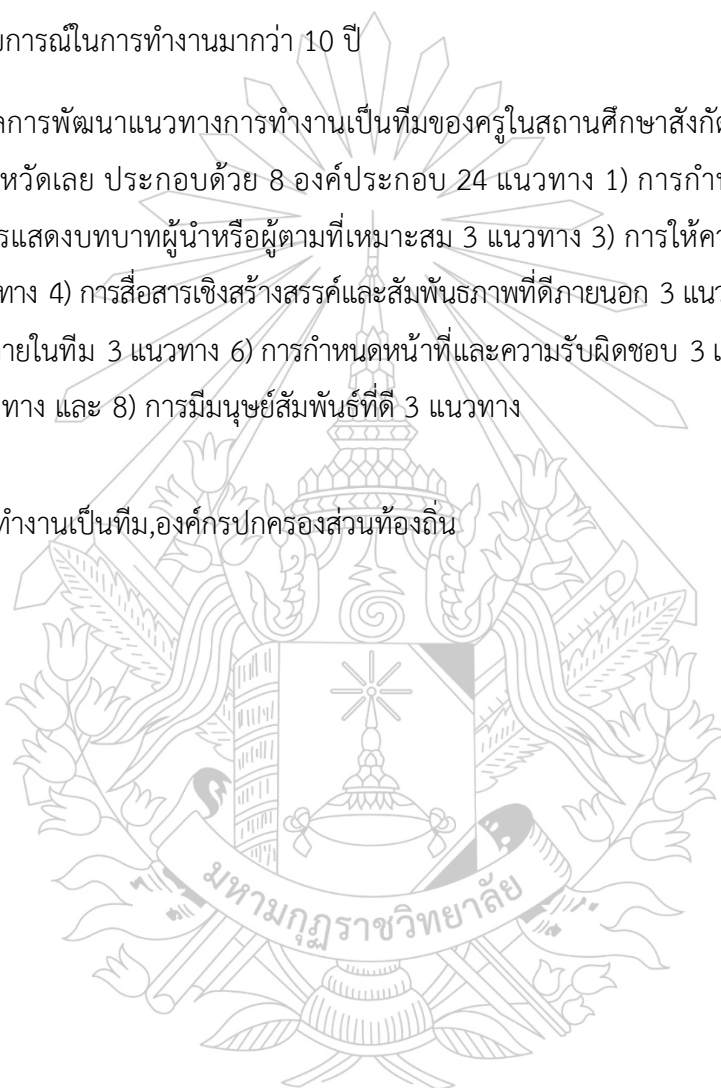
ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย พบว่า ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.03 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.35 ด้านความไว้วางใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในระดับน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.67

2.) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา ก็พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันเช่นกัน อย่างไรก็ตาม การเปรียบเทียบตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการทำงานเป็นทีม น้อยกว่าประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

3. ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 24 แนวทาง 1) การกำหนดเป้าหมาย 3 แนวทาง 2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 3) การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3 แนวทาง 4) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ความไว้วางใจ 3 แนวทาง และ 8) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3 แนวทาง

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ABSTRACT

Independent study Topic	A STUDY OF TEAMWORK OF TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LOEI PROVINCE
Student's Name	NIPAPORN HOMEPRASERT
Degree Sought	Master of Education
Program	Education Administration
Anno Domini	2025
Advisor	Associate Professor Boonchuay Sirikase

ABSTRACT

This research aimed to: 1. Study the level of teamwork among teachers in educational institutions under the Local Administrative Organization of Loei Province. 2. Compare the level of teamwork among teachers classified by position, educational qualifications, and work experience. 3. Develop guidelines to enhance teamwork among teachers in these educational institutions. The sample group consisted of 294 participants, including 32 school administrators and 262 teachers. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan sample size table and selected through stratified random sampling. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire covering 8 aspects with a total of 52 items. The discrimination values ranged from 0.729 to 0.949, and the reliability coefficient was 0.930. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). Pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.

The research found that:

1. The results of the study on the level of teamwork among teachers in educational institutions under the Local Administrative Organization of Loei Province showed that the overall behavior related to teamwork was at a high level Mean 4.03 , S.D. 0.31. When considering each aspect, all areas were at a high level, with the first three areas ranked from highest to lowest in terms of mean scores: goal-setting Mean 4.35, trust Mean 4.23, and appropriate leadership or followership Mean 4.21, while interpersonal relationships were at the lowest level Mean 3.67.

1. The results of the study on the level of teamwork among teachers in educational institutions under the Local Administrative Organization of Loei Province showed that the overall behavior related to teamwork was at a high level Mean 4.03. When considering each aspect, all areas were at a high level, with the first three areas ranked from highest to lowest in terms of mean scores: goal-setting Mean 4.35, trust Mean 4.23, and appropriate leadership or followership Mean 4.21, while interpersonal relationships were at the lowest level Mean 3.67.

2) The results of the comparison of teamwork among teachers in educational institutions under the Local Administrative Organization of Loei Province, classified by position, revealed no statistically significant differences overall or in any specific aspect. Similarly, when comparing by educational qualifications, no significant differences were found. However, when comparing by work experience, it was found that in the aspect of interpersonal relationships, there were statistically significant differences at the .05 level among teachers with less than 5 years, 5–10 years, and more than 10 years of experience. Specifically, those with less than 5 years of experience exhibited lower levels of teamwork than those with more than 10 years of experience.

3. The Results of Developing Teamwork Guidelines for Teachers in Schools Under the Local Administrative Organizations in Loei Province Consist of 8 Components and 24 guidelines as follows: 1) Goal setting – 3 guidelines 2) Appropriate leadership and followership roles – 3 guidelines 3) Cooperation and participation – 3 guidelines 4) Constructive communication and positive external relationships – 3 guidelines 5) Creating a positive team atmosphere – 3 guidelines 6) Defining roles and responsibilities – 3 guidelines 7) Trust – 3 guidelines 8) Good interpersonal relationships – 3 guidelines

Keywords: Team work, Local Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ประธานกรรมการสอบ พระครูปลัด จักรพล สิริธโร,ดร. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยุทธ์ ชูสอน กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา และชี้แนะแนวทางในการแก้ไขสารนิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ ดร.กรรณิกา ไวโสภา อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาวิชา การบริหารการศึกษา ดร.กัญญนันท์ ปัญญาดา ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย 2 (บ้านขอนแก่น) ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย นางสุดารัก ประสพสมัย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเลย และนางรัชสุดา บุตร ดีศักดิ์ ครู วิทยะฐานะครูชำนาญการพิเศษ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยทุกท่านที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บข้อมูลในการวิจัยจนทำให้ สารนิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกตลอดระยะเวลาที่ศึกษาที่ผ่านมา

ขอขอบพระคุณ กำลังใจที่ดีจากบิดา มารดา ญาติ ๆ และครอบครัว คุณค่าและประโยชน์ จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชา ซึ่งผู้วิจัยจะนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาการทางานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์ของตนเองและประเทศชาติสืบต่อไป

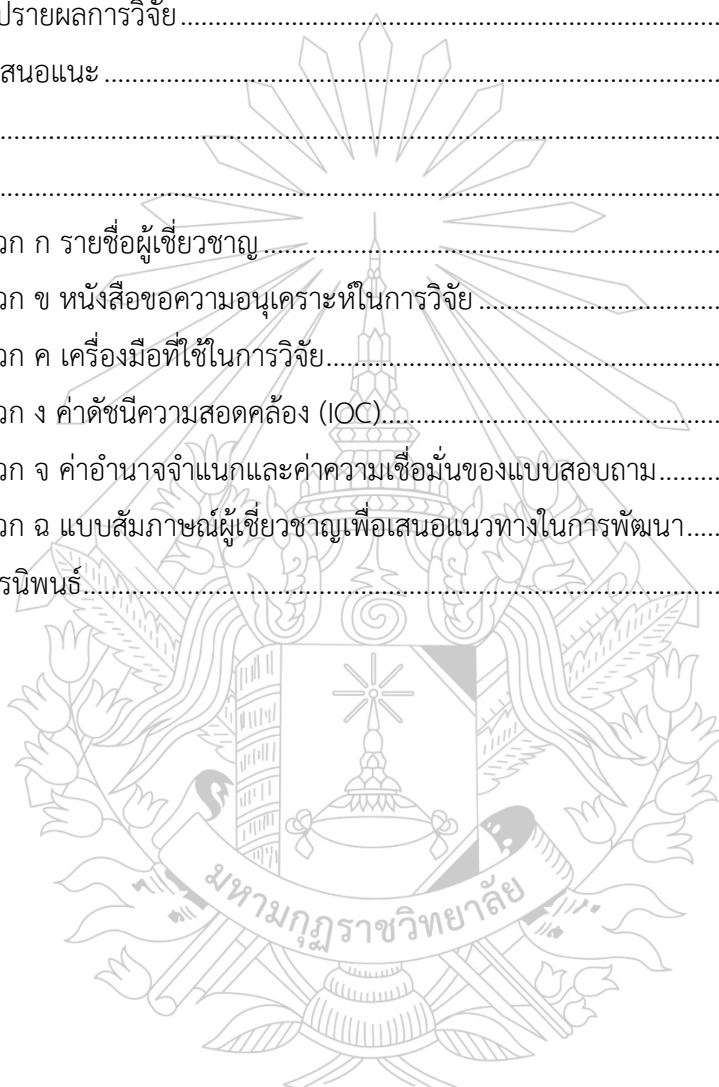
นิภาพร โสมประเสริฐ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	จ
ABSTRACT	ช
กิตติกรรมประกาศ	ณ
สารบัญ	ญ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมุติฐานในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	12
2.2 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	48
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย	58
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	70
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	70
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	71
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	73
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	74
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	74
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	75

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	76
4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	77
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	111
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	115
5.3 ข้อเสนอแนะ	124
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	133
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	134
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	137
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	166
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	174
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	182
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา.....	185
ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์.....	188



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	32
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	71
ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่	77



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ภาพที่ 2.1 หลักการพัฒนาการทำงานเป็น.....	23
ภาพที่ 2.2 แผนภาพทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายตามแนวคิดของแฟรงค์.....	35
ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นจังหวัดเลย	110



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสภาวะการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมการเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่และการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากสังคมมนุษย์เป็นสังคมขนาดใหญ่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกระดับชั้นให้สามารถก้าวไปพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญเร่งด่วน ที่ทุกฝ่ายจะต้องประสานความร่วมมือ ความรับผิดชอบ และ ร่วมกันดำเนินการให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580, 2561, 1-13) เป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และ มีสุขภาพที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, 49) การจะดำเนินการในเรื่องเหล่านี้ให้ลุล่วงไปได้ จำต้องอาศัย ความร่วมมือระหว่างประชาชน ทุกภาคส่วนกับหน่วยงานทั้งหลายของรัฐตามแนวทางประชารัฐภายใต้กฎหมาย ได้บัญญัติ ตามหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและประเพณีการปกครองที่เหมาะสมกับสถานการณ์ และลักษณะสังคมไทย หลักความสุจริต หลักสิทธิมนุษยชน และหลักธรรมาภิบาล อันจะทำให้สามารถขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาไปข้างหน้าได้อย่างเป็นขั้นตอนจนเกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ทั้งในทางการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ และสังคมตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560, 77)

องค์กรปกครองท้องถิ่นถือเป็นระบอบย่อยที่มีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาประเทศอีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมการเมืองภาคพลเมือง ซึ่งการปกครองท้องถิ่นกับการปกครองในระดับชาติมีลักษณะที่แตกต่างกันตามทัศนะ (เอนก เหล่าธรรมทัศน์, 2543, 23) ได้ให้ความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นควรมีแนวทางต่างไปจากการเมืองระดับชาติไม่ควรลอกเลียนแบบระดับชาติ เนื่องจากการปกครองท้องถิ่น เป็นองค์กรในชุมชนที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย มีขอบเขตพื้นที่ชัดเจน ในการปกครองตนเองที่กำหนดไว้แน่นอน มีสถานะภาพเป็นนิติบุคคล การดำเนินการกิจทั้งในด้าน การคลัง การบริหารงานบุคคล การจัดเก็บภาษี การจัดหารายได้ตามที่กฎหมายกำหนด อีกทั้งสามารถ จัดทางงบประมาณได้ด้วยตนเอง ในลักษณะดังกล่าวนี้สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเอง (local

self-government) (บุษอริ ยีหมะ, 2550, 79) เมื่อมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทสำหรับการกระจายอำนาจการปกครองจากส่วนกลางไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะมีกฎหมายหลายฉบับที่เกิดขึ้นตามมาเพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ฉบับนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ต่อมา มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2550 และฉบับปี พ.ศ. 2560 แต่รัฐธรรมนูญ ทั้ง 2 ฉบับนี้ ยังคงหลักการเดิมซึ่งไม่มีแตกต่างจากรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2540 ดังนั้นจึงสามารถกล่าวได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปัจจุบันเป็นผลมาจากรัฐธรรมนูญ ฉบับปี พ.ศ. 2540 (อัครณัฐ วงศ์ปรีดี, 2549, 1)

เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาทีมงานคณะครูของตนเองให้มีศักยภาพในด้านต่าง ๆ ทั้งการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การดูแลสุขภาพของนักเรียน การรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งผู้บริหารมีความสำคัญในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ (สุนันทา เลาหั่นพันธ์, 2549, 13) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่องค์กรต้องการจากพนักงานทุกคนทุกระดับ เพื่อการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การสร้างและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมนับเป็นเทคนิคการพัฒนาองค์กรที่สำคัญอย่างหนึ่ง การที่กลุ่มคนเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กลุ่มต้องการ การมาร่วมกันปฏิบัติงานนี้จะเป็นอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการในการทำงานร่วมกัน การที่บุคคลมาร่วมกันเป็นกลุ่มและทำงานเป็นทีมนี้ ไม่ใช่เพียงแต่นำบุคคลหลาย ๆ คนมารวมกันเท่านั้นแต่จะต้องมีการร่วมแรงร่วมใจ และมีเป้าหมายร่วมกัน (ทศนา แชนมณี, 2540, 10) ในปัจจุบัน ความสำเร็จขององค์กรนอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถและภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว การทำงานเป็นทีมยังเป็นพื้นฐานสำคัญของความสำเร็จในการบริหารจัดการของผู้บริหาร อย่างไรก็ตามในการทำงานหรือการดำเนินงานตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จลงได้หากปราศจากความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน หรือการทำงานเป็นทีม (teamwork) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารควรหันมาให้ความสำคัญเพราะการทำงานทั้งหลายยังต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย จึงจะทำให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจุบันสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัด 27 โรงเรียน โดยมีการกิจประจำซึ่งจำเป็นต้องมีการทำงานเป็นทีมกันมากขึ้น และทำงานร่วมกันหลากหลายหน่วยงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม แต่การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังประสบกับอุปสรรคและปัญหาต่างๆ

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพนักเรียนซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาและสังเกตการณ์พบว่า ปัญหาสำคัญ ๆ เกี่ยวกับปฏิบัติงานครูบางส่วนยังขาดทักษะการสื่อสาร การร่วมมือ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (แคทเซนบาสค์ และ สมิท Katzenbach and smith, 1993) ผู้บริหารขาดการกระตุ้นการให้คำแนะนำและการให้กำลังใจเพื่อปรับปรุงการทำงานและหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนการให้ความยอมรับนับถือ พบว่าผู้บริหารยังมีพฤติกรรมที่บกพร่องในการที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับ การให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชายังน้อย พฤติกรรมการปฏิบัติงานเป็นไปในลักษณะเพื่อให้เกิดผลดีต่อหน่วยงานเกิดขึ้นไม่เหมาะสมเท่าที่ควร จากข้อมูลด้านบุคลากรที่ผ่านมาพบว่า บุคลากรในสถานศึกษาไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ในแต่ละสถานศึกษามีการแบ่งเป็นกลุ่ม เป็นฝ่าย ทำให้การประสานงานเกิดความล่าช้า และการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะยึดความคิดเห็นของตนเองเป็นส่วนใหญ่ ไม่รับฟัง และไม่นำความคิดเห็นของครู มาพิจารณาเพื่อให้ได้แนวทางการแก้ไขปัญหาทำให้ครูเกิดทัศนคติที่ไม่ดี เกิดความน้อยใจ และไม่อยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบผลสำเร็จ (องค์การปกครองท้องถิ่นที่ 4, 2562, 119) และจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ด้านพฤติกรรมการมีความคิดสร้างสรรค์มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับต่ำ (สมประสงค์ เรือนไทย, 2551, 114) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (เอกวุฒิ ไกรมาก, 2558, 69) ด้านการติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม และด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (นงลักษณ์ จรรย์วัฒน์, 2558, 82)

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ในระบบการศึกษาได้รับการยอมรับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเรียนการสอน โดยเฉพาะในบริบทของสถานศึกษาที่ดำเนินการภายใต้การควบคุมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น Dyer, Dyer, & Dyer (2013) ได้กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมช่วยส่งเสริมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ดร.วิทยา แสงทอง นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาในประเทศไทย กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่า "เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา" ขณะที่ Stephen Covey นักวิชาการชื่อดังจากสหรัฐอเมริกาเน้นย้ำว่า "การทำงานร่วมกันเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความสำเร็จ" ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี แต่ยังเป็นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงาน และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการจัดการเรียนการสอน ดร.ประภาส สุวรรณภู ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับครูและองค์กร ขณะที่ Dr. Richard Dufour กล่าวถึงการทำงานร่วมกันในระดับทีมว่าเป็นการสร้างระบบการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ครูที่ทำงานใน

สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงมีบทบาทในการจัดการเรียนการสอน แต่ยังต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน ซึ่งจำเป็นต้องมีความร่วมมือจากทุกฝ่าย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการพัฒนาทักษะการทำงาน ร่วมกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม (ดร.จันทร์เพ็ญ มณีแก้ว) กล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมว่าจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว หากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่มีหลักการทำงานเป็นทีม ย่อมส่งกระทบถึงการดำเนินงานของสถานศึกษา ไม่ประสบความสำเร็จและขาดประสิทธิภาพ สถานศึกษาไม่มีคุณภาพ และบุคลากรไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทางตรงกันข้ามหากสถานศึกษามีหลักในการปฏิบัติงาน ตามหลักการทำงานเป็นทีม ย่อมส่งผลให้สถานศึกษา ดำเนินงานอย่างประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ทั้งนี้เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนา ปรับปรุง การทำงานเป็นทีมของบุคลากรแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน หน่วยงานการศึกษา หน่วยงานทั่วไป และผู้สนใจไปใช้ในการบริหารการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย
- 1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
- 1.2.3 เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1.3 สมมุติฐานในการวิจัย

- 1.3.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย แตกต่างกัน
- 1.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย แตกต่างกัน
- 1.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,235 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 134 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,101 คน

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567 ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan 1970: 607-610) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่มได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 262 คน

1.4.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ตำแหน่งหน้าที่ จำแนกดังนี้

1.1.1 ผู้บริหาร

1.1.2 ครูผู้สอน

1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกดังนี้

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกดังนี้

1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

1.3.2 ระหว่าง 5 - 10 ปี

1.3.3 มากกว่า 10 ปี

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ได้แก่ 8 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การกำหนดเป้าหมาย

2.2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม

2.3 การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม

2.4 การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก

- 2.5 การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม
- 2.6 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
- 2.7 ความไว้วางใจ
- 2.8 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551), สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2555), อนันต์ ตูลารักษ์ (2556), สุทธิรัตน์ นาคราช (2558), พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558), จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559), ลำเทียน เผ่าอาจ (2559), นัฐธิดา วงษ์รอด (2560), อมรรัตน์ สิงโต (2560), สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563), รัฐนันท์ กุณะ (2564), Kazemak (1991), Parker (1994), Woodcock และ Francis (1994), Dyer (1995) แล้วนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยตามลำดับดังภาพประกอบที่ 1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยดังต่อไปนี้

1.6.1 เพื่อได้ทราบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1.6.2 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำงานเป็นทีมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6.3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนปรับปรุงการทำงานเป็นทีม และพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.7.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่กลุ่ม 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด ตามแนวคิดนักการศึกษาที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อช่วยกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีม ส่งผลดีต่อการดำเนินงานของทีมทำให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือสมาชิก อดทน กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหา และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

3) การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการประเมินผลการทำงานของทีม การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง ส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก การเตรียมรายงานเอกสาร การเสนอผลงาน การจัดห้องประชุม เป็นต้น การมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วน

หนึ่งของทีมทำให้เกิดความร่วมมือและความทุ่มเทในการทำงานส่งผลให้เกิดผลดีต่อการทำงานเป็นทีม เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันแล้ว ยังเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

4) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก หมายถึง มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยไม่มีลัทธิลบลบกันในภายในทีม สื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกทีม ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีข้อมูลหน่วยงานที่เป็นพันธมิตรหรือเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีกระบวนการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีมและบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกทีมทุกคนถูกปลูกฝังให้เป็นผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งภายในทีมและภายนอกทีม

5) การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกทีมมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและมีความจริงใจ มีกิจกรรมช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เต็มไปด้วยความรักและความสามัคคีปรองดอง สมาชิกทีมทุกคนมีความตระหนักถึงปัญหาของความขัดแย้ง ซึ่งทุกคนต้องเร่งร่วมมือกันแก้ไข และมีความจริงใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ความเหนียวแน่นและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กลมเกลียวกันในหมู่สมาชิก เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

6) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร การประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและทำความเข้าใจก่อนเริ่มงาน และจัดทำรายงานการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล

7) ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น และมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

8) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การแสดงออกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพมี

ยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกันมีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน

1.7.2 แนวทางการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง กระบวนการที่ครูหลายคนร่วมมือกันทำงานในลักษณะทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยการแบ่งปันความรู้ ทักษะ และทรัพยากร การทำงานร่วมกันในด้านการวางแผนการสอน การแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน และการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและยกระดับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

1.7.3 สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการและดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดการศึกษาในพื้นที่ของตนเอง หรือโรงเรียนที่รับถ่ายโอนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ที่ตั้งอยู่ในเขตความรับผิดชอบของจังหวัดเลย

1.7.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอน และครูผู้ช่วย

1.7.5 ตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่หลักในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย แบ่งเป็น 2 ตำแหน่ง คือ

1) ผู้บริหาร หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาโดยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสถานศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

2) ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการจัดการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1.7.6 วุฒิการศึกษา หมายถึง วุฒการศึกษาสูงสุดของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับจากสถาบันการศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

1) ปริญญาตรี หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จบระดับวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี โดยสถาบันการศึกษาที่ได้รับการรับรอง ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

2) สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1.7.7 ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยจำแนกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้ง มีระยะเวลาน้อยกว่า 5 ปี
- 2) ระหว่าง 5-10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้งมีระยะเวลาระหว่าง 5-10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่นับตั้งแต่วันบรรจุแต่งตั้ง



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

- 2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.3 ประเภทของทีม
- 2.1.4 หลักการของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.6 ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

- 2.2.1 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ
- 2.2.2 บทบาทของผู้นำทีมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
- 2.2.3 ปัญหาในการสร้างทีมงานและแนวทางแก้ไข
- 2.2.4 ปัญหาในการสร้างทีมงาน
- 2.2.5 แนวทางในการแก้ไขปัญหา

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

- 3.4.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.4.2 หน้าที่จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 3.4.3 รูปแบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 3.5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 3.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้หลากหลาย และพบว่าความหมายของการทำงานเป็นทีม และความหมายของการทำงานเป็นทีมมีความหมายคล้ายกัน ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาไปถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจมีผลทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงขอใช้คำว่าการทำงานเป็นทีมสำหรับการกล่าวถึงการทำงานเป็นทีม ดังกล่าวต่อไปนี้

โรธานา หมู่เก็ม (2556) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลหลาย ๆ คนที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมาร่วมกันทำงานโดยทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานที่ทุกคนรับผิดชอบบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปราณี ธรรมนิยม (2558) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานทำงานร่วมกันมีเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพวัล ไชยทองศรี (2558) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกถึงการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันตามที่วางไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) 2) การแสดงออกถึงการมีเป้าหมายเดียวกัน (Purpose) 3) การแสดงออกถึงการมีภาวะ ผู้นำ (Leadership) 4) การแสดงออกถึงการมีส่วนร่วม (Participation) และ 5) การแสดงออกถึงความ รับผิดชอบร่วมกัน (Responsibility)

กมลนิตย์ วิสัยแสง (2559) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกันร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานในองค์การ โดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันบุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กันการทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีการพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันการทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงาน

เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอกการปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไข และตัดสินใจได้ ดังนั้นองค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงานมีจุดมุ่งหมายไปในทิศทางเดียวกันก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่มีสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

อมรัตน์ สิงห์โต (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การมีเป้าหมายเดียวกัน 3) การมีส่วนร่วม 4) ความไว้วางใจ และ 5) การมีปฏิสัมพันธ์

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือ และประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

อริศรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลเข้ามาทำงานร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกัน มีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทของสมาชิกในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีการติดต่อประสานงานกัน มีการตัดสินใจร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

นพวรรณ คงพริ้ว (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมตัวกัน ที่มีความสัมพันธ์ค่อนข้างใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด

พรสรัญ รุ่งเจริญกิจกุล (2564) ได้กล่าวถึง การทำงานเป็นทีมไว้ว่า การบริหารผลการปฏิบัติงานเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจให้ชัดเจนนั่นคือผลลัพธ์ที่ทั้งสองฝ่ายตกลงร่วมกันทั้งผู้นำทีมและสมาชิกในทีม สนับสนุนให้ทีมยอมรับในค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ประเมินทักษะในการร่วมมือกันของสมาชิกแต่ละคน และประเมินคุณภาพของผลงานที่พวกเขาบรรลุด้วยกันให้การสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์ เต็มใจที่จะเผชิญและแก้ไขประเด็นด้านผลปฏิบัติงานที่ต้องปรับปรุง และขั้นตอนสุดท้ายคือ การรับรู้และให้รางวัลกับสมาชิกที่มีผลปฏิบัติงานที่ดี หรือผู้ที่สร้างผลงานได้ยอดเยี่ยม เพื่อสร้างแรงจูงใจ

Johnson and Johnson (2003) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปที่มีสัมพันธ์ ค่อนข้างจะใกล้ชิด มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ช่วยเหลือ ใช้ทักษะ ประสพการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนา การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน องค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจในการทำงานสูงสุด

Woodcock และ Francis (1994) ได้กล่าวว่า ทีมเป็นกลุ่มบุคคล ที่ต้องสัมพันธ์กัน เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันในธรรมชาติของ Woodcock and Francis ว่าบุคคลจำนวน 50 คนขึ้นไปไม่ใช่ทีม ถ้าทีมเหล่านั้นไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและไม่มีเป้าหมายร่วมกัน จะเป็นทีมก็ต่อเมื่อสมาชิกมีกิจกรรมผูกพันกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน

Dunnellon (2006) ได้กล่าวว่า กลุ่มคนที่ทำงานคล้าย ๆ กันหรือมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกันที่ ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อทำงานร่วมกัน

Katzenbach (2010) ได้ให้ความหมายว่า ทีมงาน คือกลุ่มคนจำนวนไม่มากนักที่มีทักษะเสริมต่อกันโดยต่างร่วมผูกพันต่อกันด้วยวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานอย่างเดียวกันมีแนวทางปฏิบัติงานแบบเดียวกัน และต่างมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ร่วมกัน

Robbins & Judge (2013) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมคือการที่บุคคลหลายคนมีปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ความสามารถและทรัพยากรของแต่ละคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือมาทำงานร่วมกัน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ทักษะ แก้ไขปัญหาร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกันอย่างมีระบบ และใช้ความสามารถที่หลากหลายของสมาชิกทีมให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการทำงานเป็นทีมเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และ

การแบ่งปันหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จที่ตอบสนองต่อเป้าหมายของทีม และองค์การการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์

2.1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2551) ความสำคัญของการรวมตัว เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อบริหารจัดการจุดเด่นของความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม อาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
2. เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม
3. เพื่อความรู้สึกลดท้อถอยและมั่นคง
4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้เนื่องจากความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระฉับกระเฉงในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นหลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การหากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์การเป็นอย่างมากทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์การ ทำให้องค์การเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

มัลลิกา วิชุกรองครัต (2553) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเท ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

จินดาพร นพนิยม (2555) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่ามีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร (2556) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายจำเป็นต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแต่ละบุคคลต่างมีจุดเด่นที่แตกต่างกันทั้งด้านความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม เพื่อดึงความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันมาร่วมปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558) กล่าวว่า การสร้างทีมงานช่วยทำให้องค์กรสามารถรวมพลังในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมที่มีคุณภาพจะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลในการที่จะให้งานประสบความสำเร็จ การร่วมคิด ร่วมทำ ดึงความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงพัฒนางาน ผลปฏิบัติงานที่ได้ย่อมสูงกว่าการทำงานของบุคคลเดียว ผลงานคุณภาพส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าทัดเทียมคู่แข่ง หรือพร้อมที่จะนำหน้าคู่แข่ง ทีมงานยังถือเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นๆ อีกด้วย

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญ คือ การทำงานเป็นทีม นั้นจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงาน ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถและศักยภาพ ในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำ จุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่ แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานเป็นการรวบรวมความสามารถและทักษะของบุคคลในด้านที่แตกต่างกันมาร่วมกันทำงาน และจะสามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภักดิ์ (2560) ได้ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญเพราะเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างสมาชิกทำให้เกิดการสื่อสาร และการประสานงาน ช่วยให้สมาชิกเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเกิดความผูกพัน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีการส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดบรรยากาศของการทำงานที่ดีมีความรักในงานและความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กมลชนก ศรีวรรณ (2561) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะช่วยให้การทำงานใหญ่ที่มีความซับซ้อนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ช่วยกันระดมความคิดช่วยกันระดมสมองเพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ด้วยความร่วมมือกันของบุคลากรที่มี

ความสามารถแตกต่างกันออกไป ซึ่งการทำงานเป็นทีมจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากกว่าการทำงานคนเดียว

นพวรรณ คงพริ้ว (2563) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อการทำงาน เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงาน ซึ่งต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพและมีความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ ความรู้ การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์ และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานเป็นทีม ความสำคัญของการรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีม ความรู้ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันเพื่อร่วมกันแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

Scott และ Walker (1995) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของทีมงานที่จัดตั้งขึ้นมาเป็นอย่างดีและมีหลักการปฏิบัติที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซาก
2. ช่วยเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน
3. ช่วยให้เกิดความคิดเชิงนวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้น
4. ช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น รอบคอบขึ้นและมีความสมบูรณ์ขึ้น
5. ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน
6. ช่วยปรับปรุงผลิตผลและการบริการ
7. ช่วยเพิ่มผลผลิตและผลประโยชน์
8. ช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน

Johnson and Johnson (2003) กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. โดยทั่วไปของการปฏิบัติงานของกลุ่มหนึ่งทีมจะมีประโยชน์หรือประสิทธิภาพดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเดียว
2. เมื่อเปรียบเทียบการตัดสินใจกลุ่มกับการตัดสินใจคนเดียว พบว่า การตัดสินใจกลุ่มมีประสิทธิภาพมากกว่า และการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความ รับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ จากการที่เขาได้เข้าร่วมกลุ่ม
4. แสดงออกทางอารมณ์ต่างๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง ฯลฯ เหล่านี้จะมีความเข้มข้นกว่าปกติ เมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าเมื่ออยู่เพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะได้มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญของแต่ละคน

6. การจัดการความขัดแย้ง สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงเมื่อได้อยู่ในกลุ่มการจัดการกับผู้มีอิทธิพลทางสังคมที่ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะมีมาตรฐานของสังคม ไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นได้

7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเองและสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วไม่กลมเกลียวหรือหล่อหลอมจากสังคม

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือระหว่างคน กลุ่ม และองค์กรทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

สรุปได้ว่า ความสำคัญและประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร การที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์นั้นเกิดจากการร่วมกันทำงาน ที่ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถของทุกคนภายในทีม เป็นการนำจุดดี หรือประสบการณ์ของแต่ละคนมาช่วยกัน และการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องด้วยมีแรงกระตุ้นภายใน คือความต้องการด้านปัจจัย 4 จึงทำให้สมาชิกทุกคนเกิดแรงจูงใจ ในการร่วมมือ ร่วมใจกัน ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างหลากหลาย และส่งผลต่อความพึงพอใจในกระบวนการทำงานร่วมกัน ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.1.3 ประเภทของทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึง ประเภทของทีม ไว้ดังนี้

รุ่งรัชดา พิธธรรมานวัตร (2556) ได้กล่าวว่า ประเภทของทีมงานไม่ว่าจะแบ่งทีมรูปแบบใดก็ตามทุกทีมในองค์กรต่างมีความสำคัญและจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กรทั้งสิ้นเมื่อพิจารณาการจัดแบ่งประเภททีมงานดังกล่าว พบว่า ไม่มีรูปแบบที่ไม่แน่นอนตายตัวขึ้นอยู่กับแนวคิดเฉพาะแบบหรือตามวัตถุประสงค์ของการแบ่งประเภทของทีมนั้น ๆ ซึ่งไม่ว่าจะแบ่งประเภททีมงานแบบใดก็ตามทุกทีมมีเป้าหมายร่วมกันก็คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงไปด้วยพลังของทีมงาน

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2559) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมไว้ดังนี้ทีมประกอบไปด้วยคนตั้งแต่ 2 คนมารวมตัวกัน ด้วยวัตถุประสงค์เดียวกันและมุ่งการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพโดยมีประเภทของทีมงานตามวัตถุประสงค์ 4 รูปแบบ ได้แก่ ทีมแก้ปัญหา (problem-solving teams) ทีมบริหารงานด้วยตัวเอง (self-managed work team) ทีมข้ามสายงาน (cross - function teams) และทีมเสมือนจริง (virtual teams)

ทีมแก้ปัญหา (Problem - Solving Teams) ประกอบด้วยกลุ่มของพนักงาน และผู้บริหาร ซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจและประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหาวิธีการสำหรับการแก้ปัญหาโดยทั่วไปทีมแก้ปัญหามีหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำ ตามคำแนะนำตัวอย่างของทีมแก้ปัญหาคือทีม QC (Quality Circles)

ทีมบริหารตนเอง (Self - Managed Teams) หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไป มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานที่ทีมบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม และสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (Cross - Function Teams) เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่งาน ความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าด้วยกันจากหน้าที่ทางธุรกิจที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่าง(Differentiation Capabilities) โดยเป็นการใช้กำลังแรงงาน (Task Force) ตั้งเป็นทีมข้ามหน้าที่ชั่วคราวซึ่งมีลักษณะคล้ายกับคณะกรรมการ (Committees) เข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ ร่วมมือกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อน ทีมข้ามหน้าที่ ต้องการเวลามากเพื่อสมาชิกจะต้องเรียนรู้งานที่แตกต่าง ซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ และสร้างการทำงานเป็นทีม เนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

ทีมเสมือนจริง (Virtual Teams) ลักษณะการทำงานจะเป็นทีมแต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องการระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจะมุ่งเน้นความสำเร็จของงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน แต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้สึกทางสังคมในระดับต่ำ

พัศวีพิชญ์ ศิลาสูวรรณ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า ประเภทของทีมงาน หมายถึง การแบ่งทีมงานสามารถแบ่งออกได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้นจะมีโครงสร้างอำนาจหน้าที่อย่างไร การเลือกประเภทบุคคลเข้าแต่ละครั้งนั้นขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาความพร้อม และความสามารถของบุคคลทำงานแต่ละทีม ในทีมย่อมมีความหลากหลายของความคิด ความสามารถเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และนำบุคคลไปสู่เป้าหมายได้ต้องอาศัยการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความสามัคคี และความพร้อมในการทำงานเป็นทีมที่มีเป้าหมายเดียวกัน

Woodcock (1989) ได้กล่าวถึงประเภทของทีมไว้ดังนี้

1. ทีมระดับสูง (Top Team) คือ ทีมที่กำหนดวัตถุประสงค์และพัฒนายุทธศาสตร์ขององค์การเนื่องจากทีมมีงานที่ต้องกระทำหลากหลาย ทีมงานจึงต้องการสมาชิกที่สามารถแสดงมุมมองขององค์การได้หลากหลายเป็นจำนวนมาก บางครั้งอาจมีสมาชิกชั่วคราวเข้าร่วมทีมงานด้วยเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนทำให้งานสมบูรณ์ทันเวลา

2. ทีมบริหาร (Management Team) หมายถึง ทีมที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ย่อย ในการปฏิบัติงานมากขึ้นมีการประสานงานและควบคุมการทำงานของบุคคลอื่นๆ ทีมมักจะจัดหาผู้นำทีมงานในลักษณะวันต่อวันในองค์การ ทีมงานต้องการที่จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสมาชิกหลักขององค์การมีการจัดหาทรัพยากรและวางแผนการปฏิบัติงาน พัฒนายุทธศาสตร์และบริหารงานระหว่างหน้าที่แตกต่างกัน

3. ทีมปฏิบัติงาน (Operator Team) หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยบุคคลซึ่งปฏิบัติงานพื้นฐานขององค์กรเป็นผู้เปลี่ยนปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยนำออก เช่น ผู้ส่งสินค้า หรือเป็นผู้ให้บริการแก่ลูกค้า ณ สถานที่ต่างๆ สมาชิกทีมมีทักษะในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำเป็นประจำ

4. ทีมเทคนิค (Technical Team) เป็นทีมที่ประกอบด้วยบุคคลที่กำหนดมาตรฐาน การปฏิบัติงานในองค์กร ในที่นี้มาตรฐานอาจจะเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานการให้บริการ แต่ต้องเป็นมาตรฐานแบบเดียวกัน ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากขึ้นเท่าไรก็ยิ่งทำให้ทีมประเภทนี้มีความต้องการมากยิ่งขึ้น

5. ทีมสนับสนุน (Support Team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการทำงานประจำ และเป็นทีมที่อยู่นอกสายงานขององค์กร ทีมงานประเภทนี้ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากหลายฝ่ายหลายแผนก แต่มีคุณลักษณะที่พร้อมจะช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกหรือทีมอื่น อาจหมายถึงความถึงทีมที่ให้การสนับสนุนโดยทางอ้อมก็ได้ซึ่งทีมงานประเภทนี้จะช่วยทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบ่อยครั้งที่อาจจะมีการควบคุมเกิด

Woodcock and Fransis (1994) ได้จำแนกรูปแบบการทำงานเป็นทีมตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบเป็น 6 ประเภทได้แก่

1. ทีมกลยุทธ์ (Strategic team) เป็นทีมงานที่รับผิดชอบด้านการกำหนดกลยุทธ์นโยบายโครงสร้างและการจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงานเป็นการมองไปข้างหน้า เพื่อทำหน้าที่วางแผนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ทีมบริหาร (Management team) เป็นทีมที่กลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ

3. ทีมโครงการ (Project team) เป็นทีมงานที่จัดตั้งขึ้น เป็นการเฉพาะกิจเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด

4. ทีมประสานงาน (Coordination team) เป็นทีมงานที่ทำหน้าที่ประสานงานของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากสลับซับซ้อน

5. ทีมนักคิด (Think - tank team) เป็นทีมงานที่เสนอแนะแนวคิดและสนับสนุนการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

6. ทีมปฏิบัติการ (Work group) เป็นทีมงานที่ปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลักขององค์กร

Robbins (2001) การแบ่งประเภทของทีมงานในองค์กรแบ่งได้ 4 ประเภท คือ

1. ทีมงานแก้ปัญหา (Problem - Solving Teams) ประกอบด้วยกลุ่มของพนักงาน และผู้บริหาร ซึ่งเข้ามารวมกลุ่มด้วยความสมัครใจ และประชุมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออภิปรายหา

วิธีการแก้ปัญหา โดยทั่วไปทีมแก้ปัญหาทำหน้าที่เพียงให้คำแนะนำเท่านั้น แต่ไม่มีอำนาจที่จะทำให้เกิดการกระทำตามคำแนะนำ ได้แก่ ทีม QC (Quality Circles)

2. ทีมบริหารตนเอง (Self - Managed Teams) หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนมีความรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงโดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะปฏิบัติงานโดยทั่วไปมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับงานที่ทีมบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีมและสามารถให้สมาชิกมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

3. ทีมที่ทำงานข้ามหน้าที่กัน (Cross - Function Teams) เป็นการประสมประสานข้ามหน้าที่งาน ความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าด้วยกัน จากหน้าที่ทางธุรกิจที่ แตกต่างกัน เพื่อสร้างสมรรถภาพ ในด้านความแตกต่าง โดยเป็นการใช้กำลังแรงงานตั้งเป็นการข้ามหน้าที่ชั่วคราวมีลักษณะคล้ายกรรมการ (Committees) เข้ามาเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกัน พัฒนาความคิดใหม่ ๆ ร่วมกัน ร่วมมือกันแก้ปัญหา และทำโครงการที่ซับซ้อนข้ามหน้าที่ต้องการเวลามาก เพื่อสมาชิกต้องเรียนรู้งานที่แตกต่างกัน ซับซ้อน และต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจ และการทำงานเป็นทีมเนื่องจากแต่ละคนมาจากภูมิหลังที่แตกต่างกัน

4. ทีมงานเสมือนจริง (Virtual Teams) ลักษณะการทำงานเป็นทีม แต่สภาพการทำงานจะแยกกันอยู่ ดังนั้นจึงต้องสร้างระบบในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทีมจึงมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานร่วมกัน แต่จะมีการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ด้านความรู้ทางสังคมระดับต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ประเภทของทีมสามารถแบ่งได้หลายประเภท ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ นโยบาย ความรู้ ความสามารถ และบทบาทหน้าที่ ของสมาชิกในทีมแต่ละหน่วยงานโดยจะมีลักษณะการรวมตัวกัน มีจุดมุ่งหมายชัดเจน ช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยกันช่วยเหลือกัน มีการทำงานอย่างเป็นระบบมีความผูกพันกันทางอารมณ์ และความรู้สึกละเอียดของสมาชิกอย่างใกล้ชิดเพื่อความสำเร็จของการดำเนินงานในหน่วยงาน หรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

2.1.4 หลักการของการทำงานเป็นทีม

หลักการสำคัญของการทำงานเป็นทีม อยู่ที่การบริหารหรือการจัดการที่ดี โดยให้ผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วม (Participation) ยึดหลักการร่วมมือกัน (Co-operation) โดยให้มีการทำงานแบบกลุ่มหรือเป็นทีม (Teamwork) และการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง (Team building) โดยเน้นให้แต่ละบุคคลเห็นความสำคัญของกระบวนการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม เน้นกระบวนการกลุ่ม (Group process หรือ Group dynamic) ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันและเน้นการพัฒนาทักษะพื้นฐานในการทำงานร่วมกันเป็นทีม นักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันออกไป ดังนี้

สมชาติ กิตยรรยง (2540) ได้เสนอแนวทางการสร้างทีมงาน (Team Building) ไว้ดังนี้

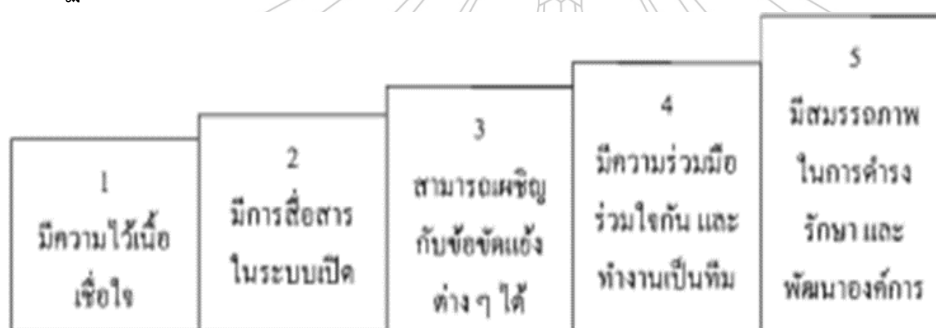
1. สมาชิกทุกคนทราบวัตถุประสงค์ร่วมกัน ทั้งนี้วัตถุประสงค์ต้องเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้ ไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับหรือนโยบายอื่น ๆ ตอบสนองต่อความต้องการหรือวัตถุประสงค์ของสมาชิกและของหน่วยงาน และยังสามารถปรับปรุง ให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
2. มีการจัดแบ่งกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งกิจกรรมที่กำหนดขึ้นจะต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ใช้เครื่องมือใดบ้างที่ต้องใช้กำลังคนมาก เพราะบางคนภายในทีมอาจมีความสามารถพิเศษทำหลายกิจกรรมได้
3. มีวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและทันสมัย คือ จะต้องกำหนดว่าในแต่ละกิจกรรมมีวิธีปฏิบัติอย่างไร ใช้เครื่องมือหรือวัสดุอะไร ทำที่ไหนและเวลาใด และสามารถประสานกับกิจกรรมอื่น ๆ ได้หรือไม่ เพื่อเป็นการประหยัดในหลาย ๆ เรื่อง
4. สมาชิกจะต้องทราบตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง คือหน่วยงานต้องกำหนดบทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติต่อคนอื่น เป็นกฎระเบียบที่ชัดเจน และทำการประชุมชี้แจงให้ทุกคนในทีมได้ทราบขอบเขตของบทบาท และหน้าที่ของแต่ละคนให้เข้าใจอย่างแจ่มแจ้ง
5. มีกฎเกณฑ์ วินัย ที่มีคุณค่า และสมาชิกยอมรับ ซึ่งเป็นกฎระเบียบที่ทุกคนในทีมร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานการประพฤติของทีม และทำการกำหนดสื่อให้ทุกคนทราบตลอดเวลา
6. มีการส่งเสริมและควบคุมให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และลงโทษผู้ฝ่าฝืนด้วยวิธีการตามที่ทีมกำหนดไว้
7. มีการส่งเสริมให้สมาชิกเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน
8. มีการติดต่อกันภายในทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิก นั้นเป็นไปอย่างเปิดเผยมีความชัดเจน ไม่ปิดบังซ่อนเร้นและไม่มีพิธีรีตองมากนัก
9. สมาชิกทุกคน ต่างให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง มีความเข้าใจและมองเห็นงานในลักษณะทั้งระบบ มิใช่มองเฉพาะงานส่วนใดส่วนหนึ่ง มีทัศนคติที่อยากจะให้และรับความช่วยเหลือจากผู้อื่น รู้ว่าคนอื่นมีปัญหาอะไรบ้าง และยังมีส่วนช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องอะไรและอย่างไร
10. มีการจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ทั้งสองฝ่ายต่างก็ชนะทั้งคู่

สงวน ช้างฉัตร (2542) องค์การส่วนมากจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อบอกอนาคตของตนเอง และระบุค่านิยมที่จำเป็นเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อ มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีวัตถุประสงค์และมีทิศทางร่วมกัน สมาชิกทีมงานจะมีบทบาทในการทำงานร่วมกันอย่างชัดเจน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน มีการริเริ่มการทำงานหรือแนวทางการดำเนินงานใหม่ ๆ พยายามดำเนินการตามจุดเน้นของทีมงานอย่าง

แข่งขัน มีการป้อนข้อมูลย้อนกลับและทบทวนการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานอย่างเปิดเผยด้วยความซื่อสัตย์ แบ่งปันสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงานและพยายามเรียนรู้จากความผิดพลาดที่ผ่านมา มีค่านิยมด้านความเปิดเผยความซื่อสัตย์ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันความไว้วางใจ การแบ่งปัน และการมีอารมณ์ขันสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2550) มีความเห็นว่า การทำงานเป็นทีมจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม กิจกรรมของทีมงานวิธีการทำงาน การกำหนดหน้าที่และบทบาทของแต่ละบุคคลภายในทีม กฎระเบียบ และมาตรฐาน ความประพฤติ การควบคุมให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมาตรฐานความประพฤติ การทำความเข้าใจซึ่งกันและกัน การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีมงาน การติดต่อสื่อสารกันภายในทีมงานและการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม

Porter และ Lawler (1975) ได้กล่าวถึง หลักการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผยการปรึกษาหารือกัน การสร้างความร่วมมืออย่างแท้จริง การติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ปรากฏดังภาพที่ 2



ที่มา : Porter และ Lawler (1975 อ้างอิงมาจาก ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551)

ภาพที่ 2.1 หลักการพัฒนาการทำงานเป็น

จากภาพประกอบ 2 จะพบว่า ความไว้วางใจกัน (Trust) จะเป็นประเด็นแรกที่น่าไปสู่ขั้นตอนอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่องกันอยู่ (Overlap) กล่าวคือ องค์การควรจะทำการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นขั้นตอนตามลำดับ ตั้งแต่ 1-5 (ดังภาพประกอบที่ 2) ในลักษณะเสมือนเป็นการใช้จิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ สมาชิกของทีมงานทุกคนจะต้องมีความไว้วางใจกันก่อน แล้วจึงมีการสื่อสารในระบบเปิดทุกคนสามารถสื่อสารถึงกันได้ โดยการสื่อสารระบบเปิดจะเป็นสะพานเชื่อมไปสู่การสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับสมาชิกของทีมงาน เมื่อบุคคลหรือทีมงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องจะก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีมีคุณภาพนำไปสู่ความสามารถในการเผชิญกับปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยกันได้ดีเนื่องจากสมาชิกของทีมงานทุกคนพอใจที่จะทำงานด้วยกันจึงมีความร่วมมือร่วมใจใน

การทำงานเป็นทีม นั้น ทำให้องค์กรสามารถดำรงรักษาและพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ดีให้แก่องค์กร

สรุปได้ว่า หลักการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จนั้น หัวหน้าทีมและสมาชิกต้องเรียนรู้หลักสำคัญในการทำงานเป็นทีม คือ การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน การกำหนดหน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลภายในทีม การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นในทีมงาน การติดต่อสื่อสารกันภายในทีมงานและการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในทีม การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน การรับฟังกันและกันเคารพในสิทธิอันพึงมีพึงได้ในความรู้ความสามารถ บทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริง และเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจดำเนินการงานอย่างเปิดเผยด้วยความซื่อสัตย์

1.2.5 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังนี้

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ได้จำแนกองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเอง อบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย
2. ความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลับลมคมใน
3. มีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน สมาชิกทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายและการยอมรับภารกิจหลักของทีม
4. บทบาทของสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น
5. วิธีการทำงาน (Work Procedure) สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณา คือ
 - 5.1 การสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศสื่อสารที่ชัดเจนเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดความเข้าใจ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ
 - 5.2 การตัดสินใจ (Decision Making) การทำงานเป็นทีมต้องใช้การตัดสินใจร่วมกัน เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมแสดงความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกย่อมเกิดความผูกพันที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น
 - 5.3 ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นการทำงานเป็นทีม

ควรส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนได้มีโอกาสแสดงความเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อให้ทุกคนเกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนี้มีความหมายปรารถนาที่จะทำอีก

5.4 การกำหนดกติกา (Rules) หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

6. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการทำงานของทีม ทีมงานควรจะมีการประเมินผลการทำงานของทีมเป็นระยะ ในรูปแบบทั้งไม่เป็นทางการและเป็นทางการ โดยสมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน ทำให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน หรือการปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่า ผลงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

7. การพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง

7.1 พัฒนาศักยภาพทีมงาน ด้วยการสร้างแรงจูงใจทางบวก สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการจัดกิจกรรมสร้างพลังทีมงาน เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ

7.2 การให้รางวัล ปัจจุบันการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม ส่วนใหญ่จะพิจารณาผลการทำงานเป็นรายบุคคล ดังนั้นระบบรางวัลที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม คือ การที่ทุกคนได้รางวัลอย่างยุติธรรมทุกคน คือ ควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางอยู่บนพื้นฐานการให้รางวัลกับกลุ่ม (Group base reward system)

อนันท์ ตุลารักษ์ (2556) ได้แบ่งองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี โดยผู้นำและสมาชิกภายในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ควรกำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนไว้ที่ผลงานมากกว่าการกระทำ ประโยชน์ของการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติใช้เป็นเครื่องมือรวมพลังในการทำงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน คุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ดีคือ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้จริงชัดเจนข้อบังคับ และนโยบายอื่น ๆ ในหน่วยงาน

2. ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกจะต้องการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มที่ และจริงใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่น ในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบหรือไม่ชอบ ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์รวมทั้งความรู้สึกความสนใจในสยใจคอ

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันของสมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยแต่ละคนมีเสรีภาพแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื้อมาภายหลัง สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกันและกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

4. ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ผู้นำกลุ่มหรือทีม จะต้องทำงานอย่างหนักในอันที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ ดังนี้

4.1 การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่นการสร้างความร่วมมือ เพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันและมีบุคคลอยู่ 2 ฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ความร่วมมือ เหตุผลที่ทำให้ขาดความร่วมมือไม่ช่วยเหลือกัน คือ การขัดผลประโยชน์ไม่ยอมให้คนอื่นได้ดีกว่าสัมพันธ์ภาพไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกัน วิธีการขาดความพร้อมที่จะร่วมมือหรืองานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป หรือเพราะความไม่รับผิดชอบต่อผลงานส่วนรวม

4.2 การขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยกัน ตามความคิดเห็นหรือการกระทำที่เกิดขึ้นระหว่าง 2 คนขึ้นไป หรือระหว่างกลุ่มโดยมีลักษณะที่ไม่สอดคล้อง ขัดแย้ง ขัดขวาง ไม่ถูกกัน จึงทำให้ความคิดหรือการทํากิจกรรรมร่วมกันนั้นเสียหาย หรือดำเนินไปได้ยากไม่ราบรื่น ทำให้การทำงานเป็นทีมลดลง นับเป็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญยิ่ง สาเหตุของการขัดแย้งผลประโยชน์ขัดกัน ความคิดไม่ตรงกัน หรือองค์การขัดแย้งกัน ความรู้ความสามารถต่างกันการเรียนรู้ต่างกัน ประสบการณ์ที่มีมาไม่เหมือนกัน เป้าหมายต่างกัน

4.3 วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะเฉพาะบุคคลการแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกันไม่พูดในลักษณะที่แปลความหรือมุ่งตัดสินความไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่แสดงตนเหนือกว่าผู้อื่นหรือไม่พูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด เสียหน้า อับอาย เจ็บใจ หรือการพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้ง ไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก

5. กระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสมงานที่มีประสิทธิภาพนั้นทุกคนควรจะคิดถึงงานหรือคิดถึงผลงานเป็นอันดับแรก ต่อมาควรวางแผน ทำอย่างไรงานจึงจะออกมาดี ได้ดังที่เราต้องการ อย่างไรก็ตามก่อนจะตัดสินใจนั้นจุดมุ่งหมายควรจะต้องมีความขัดแย้งและสมาชิกทุกคนควรมีความเอาใจในจุดมุ่งหมายเป็นอย่างดี จุดมุ่งหมายที่ชัดเจนถือเป็นหัวใจสำคัญด้วยเหตุนี้จุดมุ่งหมายควรจะต้องมีความชัดเจน และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจอย่างดี เพราะจะนำไปสู่แนวทางในการทำงานว่าต้องทำอะไร จึงจะบรรลุเป้าหมายของงานให้ได้ผลของงานออกมาได้อย่างดีที่สุดการตัดสินใจสั่งการเป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน ผู้บริหารหรือผู้นำทีมเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ วิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจหลายวิธี คือ ผู้บริหาร

ตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาโดยไม่ต้องซักถามคนอื่น หรือผู้บริหารจะรับฟังความคิดเห็นก่อนตัดสินใจ กล่าวคือ ผู้บริหารยังคงตัดสินใจด้วยตนเอง แต่ขึ้นอยู่กับความคิดและข้อมูลอื่น ๆ ที่ผู้บริหารได้รับมาจากสมาชิกของทีม บางครั้งผู้บริหารอาจจะต้องตัดสินใจร่วมกับทีมงานที่คัดเลือกมา โดยที่ผู้บริหารนำเอาปัญหาให้ทีมงานอภิปราย แล้วให้ทีมงานตัดสินใจหรือทีมงานอาจจะมอบหมายการตัดสินใจให้คนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มย่อยที่เห็นว่าเหมาะสมก็ได้

6. ขั้นตอนในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ

6.1 ทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผลสำหรับการตัดสินใจ

6.2 วิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจ

6.3 ตรวจสอบทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ปัญหาโดยพิจารณาถึงผลที่อาจเกิดขึ้นตามมาด้วย

6.4 การนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

6.5 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้นำ หรือ หัวหน้าทีมควรทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะประเด็นที่สำคัญในการทำงานตามบทบาทของผู้นำ คือ การแบ่งงานกระจายงานให้สมาชิกตามความรู้ความสามารถสำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกไว้เป็นผู้นำ ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการให้การสนับสนุนนำทีมให้ประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากรและทีมงาน

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน ทีมงานที่ดีไม่เพียงแต่ดูลักษณะของทีมและบทบาทที่มีอยู่ในองค์การเท่านั้น แต่ต้องดูวิธีการทำงานด้วยการทบทวน แนะนำให้ทีมงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำ รู้จักคิด การได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือทีม

8. การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพพยายามที่จะรวบรวมทักษะต่าง ๆ ของแต่ละคน การพัฒนาบุคลากรภายในองค์การมักจะมองในทักษะความรู้ที่แต่ละคนมีอยู่แล้วก็ทำการฝึกอบรมพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น อันจะมีผลดีในการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีความรู้ในการบริหารคน สามารถสอนพัฒนาคนให้มีลักษณะที่ดีขึ้น

สุทธิรัตน์ นาคราช (2558) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

1. การมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
2. การติดต่อสื่อสารที่ดี
3. การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการทำงาน
4. การมีมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทที่สมดุล
6. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 5 ด้ายประกอบด้วย

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน
2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่
3. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ
5. ด้านการตัดสินใจ

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้านประกอบด้วย

1. การมีปฏิสัมพันธ์
2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
3. การมีส่วนร่วม
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน
5. การไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. การยอมรับนับถือ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตรารัต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรารัต ซึ่งได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

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

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการทำงาน
2. การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน
3. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
4. การมีมนุษยสัมพันธ์
5. การให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

อมรรัตน์ สิงห์โต (2560) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักการทำงานเป็นทีมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- องค์ประกอบที่ 1 การมีส่วนร่วม
- องค์ประกอบที่ 2 การมีเป้าหมายเดียวกัน
- องค์ประกอบที่ 3 การติดต่อสื่อสาร
- องค์ประกอบที่ 4 ความไว้วางใจ
- องค์ประกอบที่ 5 การมีปฏิสัมพันธ์

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม 6 ด้านประกอบด้วย

- 1. ด้านเป้าหมายของทีม
- 2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
- 4. ด้านการยอมรับนับถือ
- 5. ด้านการมีส่วนร่วม
- 6. ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Kazemak (1991) ระบุเกณฑ์ชี้ถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 1. เป้าหมายและวัตถุประสงค์จะต้องเป็นที่เข้าใจและยอมรับ
- 2. การแก้ไขความขัดแย้งจะต้องดำเนินการในเชิงสร้างสรรค์ หรือในแง่บวก
- 3. สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในบทบาทภาวะผู้นำ
- 4. ความสามารถของทุกคนในทีมถูกนำมาใช้
- 5. การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย และทุกคนในทีมมีส่วนร่วม ประกอบกับสมาชิกทีมต้องรู้ว่าขณะนี้กำลังดำเนินการหรือเกิดเหตุการณ์อะไรอยู่
- 6. สมาชิกทีมให้การสนับสนุนต่อการควบคุมและการดำเนินการของทีม
- 7. ทุกคนในทีมมีวิธีแก้ปัญหาและการตัดสินใจที่ดี
- 8. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการทดลองดำเนินการโดยใช้วิธีการ เทคนิค และแนวคิดต่าง ๆ และมีความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์ต่อการดำเนินงานของทีม
- 9. ทุกคนในทีมจะประเมินค่าการดำเนินงานและผลงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ
- 10. สมาชิกทีมมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

Parker (1994) ได้ให้องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ 12 ด้าน ดังนี้

- 1. การมีเป้าหมายเดียว
- 2. บรรยากาศการทำงานที่ดี
- 3. การมีส่วนร่วม
- 4. การยอมรับฟังซึ่งกันและกัน

5. ความคิดเห็นตรงกันข้ามทางบวก
6. ความเห็นพ้องเดียวกัน
7. การสื่อสารอย่างเปิดเผย
8. บทบาทและการมอบหมายงานในหน้าที่
9. ภาวะผู้นำร่วม
10. มีปฏิสัมพันธ์กัน
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย
12. การประเมินผล

Woodcock และ Francis (1994) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 11 องค์ประกอบ คือ

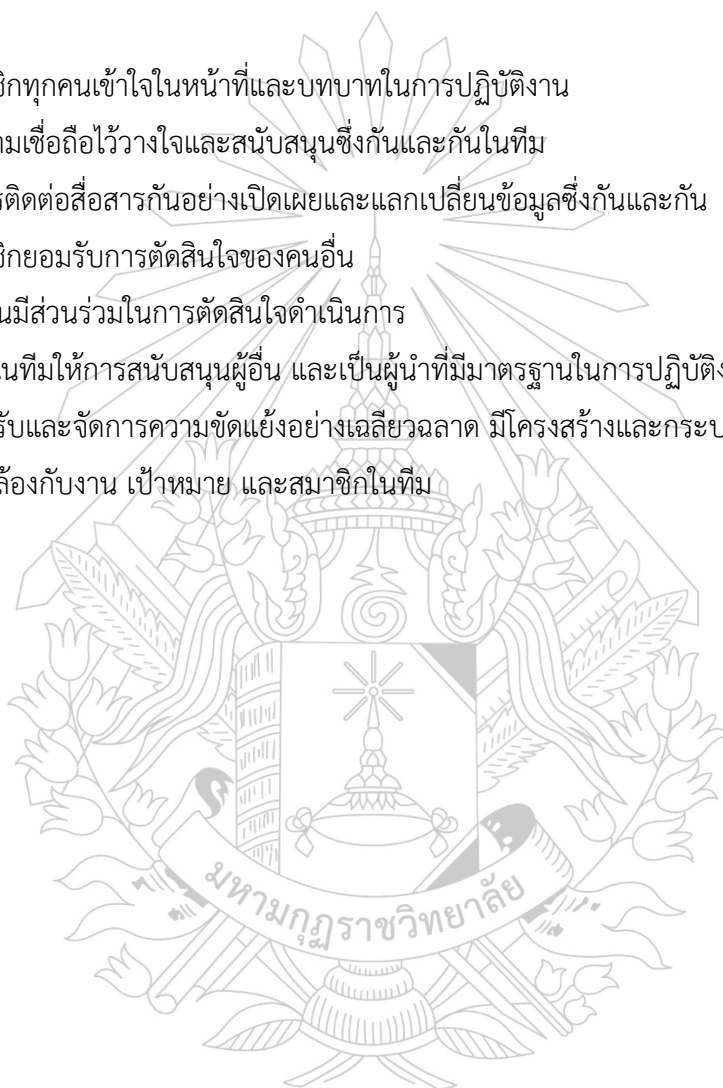
1. ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ การทำงานเป็นทีมต้องมีการผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และใช้ความแตกต่างในการดำเนินงานตามบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม
2. การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับในเป้าหมาย (Clear Objective and Agreed Goals) คือ สมาชิกต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งสมาชิกทุกคนต้องยอมรับในเป้าหมายของทีม
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and Confrontation) สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา กล้าเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาการทำงานร่วมกัน
4. การช่วยเหลือและการไว้วางใจ (Support and Trust) สมาชิกได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน มีความพร้อมที่จะร่วมมือกันในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-Operation and Conflict) สมาชิกทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงาน พร้อมที่จะสนับสนุนสร้างความรู้ความสามารถให้แก่กัน และมีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
6. การปฏิบัติตามหน้าที่ที่ชัดเจน (Sound Procedure) คือ มีการร่วมประชุมวางแผน และวิธีปฏิบัติในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการหาข้อตกลงโดยใช้ข้อมูลและความคิดเห็นของสมาชิกทุกคน
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ สมาชิกมีภาวะผู้นำในตนเองที่ 1 เหมาะสม และสามารถใช้อำนาจผู้นำได้เหมาะสมตามสถานการณ์
8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือ มีการทบทวนและติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีปัญหาการร่วมกันแก้ไขปรับปรุง
9. การพัฒนาบุคคล (Individual Development) คือ สมาชิกของทีมมีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

10. ความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่ม (Sound Intergroup Relation) คือสมาชิกที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ สมาชิกมีการสื่อสารที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม มีการสื่อสารทางตรงเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

Dyer (1995) ได้กล่าวว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. มีเป้าหมายและประโยชน์ที่ชัดเจน สมาชิกทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย
2. สมาชิกทุกคนเข้าใจในหน้าที่และบทบาทในการปฏิบัติงาน
3. มีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันในทีม
4. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน
5. สมาชิกยอมรับการตัดสินใจของคนอื่น
6. ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินการ
7. ผู้นำในทีมให้การสนับสนุนผู้อื่น และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง
8. ยอมรับและจัดการความขัดแย้งอย่างเอื้อยวฉลัด มีโครงสร้างและกระบวนการของทีมที่มั่นคงและสอดคล้องกับงาน เป้าหมาย และสมาชิกในทีม



ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบ ของ การทำงานเป็น ทีม	1. สุทธิชัย ปัญโญจน์ (2555)	2. อนนท์ ตูลารักษ์ (2556)	3. สุทธิรัตน์ นาคราช (2558)	4. พรเพชร คำสวัสดิ์ (2558)	5. จันทรีจิรา จิตนาวสาร (2559)	6. ลำเทียน แก้วอาจ (2559)	7. นัฐธิดา วงษ์รอด (2560)	8. อมรรรัตน์ สิงโต (2560)	9. สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563)	10. Kazemak (1991)	11. Parker (1994)	12. Woodcock และ Francis (1994)	13. Dyer (1995)	รวมความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดเป้าหมาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	13	100.00
2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	✓	✓	✓	✓						✓	✓	✓		7	53.85
3. การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	11	84.62
4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	84.62
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม	✓	✓									✓	✓	✓	5	38.47
6. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ				✓						✓	✓	✓	✓	5	38.47
7. ความไว้วางใจ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	10	76.93
8. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		8	61.54
9. การตัดสินใจที่ถูกต้อง	✓	✓		✓						✓				4	30.77
10. ด้านการยอมรับนับถือด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับทีมงาน	✓				✓	✓			✓					4	30.77
รวม	7	6	6	5	6	6	5	5	6	5	7	8	6	78	60.00

จากตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยผู้วิจัยได้เลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป และองค์ประกอบที่ผู้วิจัยเห็นว่าจำเป็นโดยการรวมไว้กับองค์ประกอบที่สัมพันธ์และใกล้เคียงกัน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3) การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 4) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 6) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 7) ความไว้วางใจ และ 8) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลดังกล่าวมาสรุปเป็นองค์ประกอบการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู สรุปได้ว่าองค์ประกอบการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครู มี 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย
2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม
3. การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม
4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก
5. การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม
6. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ
7. ความไว้วางใจ
8. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การศึกษาความหมายและแนวคิดสำหรับแต่ละองค์ประกอบ เพื่อนำสู่การกำหนดตัวชี้วัดโดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมาย นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) กล่าวถึง องค์ประกอบด้านการกำหนดเป้าหมาย (Goals) ว่าสมาชิกในทีมงานต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยสมาชิกในทีมงานต้องรับรู้เป้าหมายและวางแผนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ได้นำเสนอความหมายของการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานไว้ว่า หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ ก็เพื่อให้สมาชิกทีมงาน เข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยอมรับภารกิจหลักของทีมงาน

อนนท์ ตุลารักษ์ (2556) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวข้องกับการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงานไว้ว่า วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกันเพื่อใช้เป็น แนวทางการปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานให้เป็นไป ตามภารกิจขององค์การ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี โดยผู้นำและสมาชิกภายในทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ควรกำหนดจุดมุ่งหมายไว้ให้ชัดเจนที่ผลงานมากกว่า การกระทำประโยชน์ของการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติใช้เป็นเครื่องมือใน

การรวมพลังในการทำงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวในงาน คุณลักษณะของวัตถุประสงค์ที่ดี คือ เขียนเป็นลายลักษณ์อักษร เข้าใจง่าย สามารถปฏิบัติได้จริงไม่ขัดต่อข้อบังคับ และนโยบายอื่น ๆ ในหน่วยงาน

อรรณน ไซปัญญา (2556) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้น ในอนาคตโดยองค์กรหรือบุคคลเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย และแนวทางในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์ประกอบของการมีเป้าหมายเดียวกัน คือ ด้านความท้าทายของเป้าหมาย โดยเป้าหมาย มีความยากหรือความท้าทายที่จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น หรือแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ด้านความเฉพาะเจาะจงของเป้าหมาย โดยเป้าหมายมีความชัดเจนและมีการกำหนดทิศทางในการปฏิบัติ งานที่ต้องทำ ทำให้บุคคลรู้งานที่ต้องทำหรือรับผิดชอบนั้นมีรายละเอียดที่ต้องปฏิบัติอย่างไร ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย โดยการที่บุคคลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนใน การปฏิบัติงานที่องค์การต้องการและเป้าหมายนั้นต้องเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร ด้านการยอมรับ ในเป้าหมายร่วมกัน โดยการแสดงออกของบุคคลถึงการพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจ เกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้ เรียนรู้ หรือได้รับคำแนะนำและยอมรับในสิ่งนั้นๆ ร่วมกัน

ขุน ทินวัน (2557) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกันเป็นการกระตุ้นคนในกลุ่มให้มีส่วนร่วมในการเกิดกิจกรรมร่วมกันของทีมหรือกลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์การ มักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

ไพวัล ไซทองศรี (2558) ได้ให้ความหมายของการมีเป้าหมายของทีม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการทำงานที่มีความท้าทายโดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความต้องการที่จะเอาชนะงานหรือความรับผิดชอบที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เพื่อเป็นการพิสูจน์ความรู้ความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา โดยใช้ทักษะหลายอย่างในงานเดียวกันส่งเสริมการหาความคิดใหม่ ๆ มีความยากพอประมาณ และพัฒนาความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน มีการยอมรับของสมาชิก โดยการแสดงออกของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึง การพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบแล้วตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ได้จากการรับรู้เรียนรู้หรือได้รับคำแนะนำ บอกข้อดี ข้อเสียและยอมรับในสิ่งนั้น ๆ ร่วมกัน โดยสมาชิกเห็นด้วยหรือลงความเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสมแล้ว

ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและแจ่มชัด

Kazemak (1991) ได้กล่าวว่า เป้าหมายและวัตถุประสงค์ จะต้องเป็นที่เข้าใจและยอมรับ สอดคล้องกับ Woodcock (1994) ที่กล่าวว่า การมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและการยอมรับในเป้าหมาย (Clear Objective and agreed goals) คือ สมาชิกต้องมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งสมาชิกทุกคนต้องยอมรับในเป้าหมายของทีม และ Johnson Johnson (1991) เป้าหมายของสมาชิกกับทีมเข้ากันได้มีลักษณะสนับสนุนและเอื้อต่อการร่วมมือกัน ระหว่างสมาชิก

สรุป การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายเพื่อช่วยกำหนด ทิศทางการดำเนินงาน การกำหนดเป้าหมายมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนต้องมี ส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ของทีม ส่งผลดีต่อการดำเนินงานของทีมทำให้บรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

ฉันทนา จันทรบรรจง (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำที่มีคุณลักษณะเหมาะสม หมายถึง คุณลักษณะของหัวหน้าหรือผู้นำ ได้แก่ เป็นที่ยอมรับนับถือจากสมาชิกกลุ่มด้วยความจริงใจ เป็นคน เปิดเผยจริงใจ ซื่อสัตย์ เป็นกันเอง ไม่มีอิทธิพลครอบงำกลุ่ม ไม่เป็นเผด็จการทุกรูปแบบ มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง สามารถนำการประชุมได้อย่างดีไม่ผูกขาด การเป็น หัวหน้าหรือผู้นำพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือกลุ่มเสมอ และสามารถนำผลงาน เสนอผลงานให้กลุ่ม และสาธารณะเข้าใจได้

นำชัย เลวลีย์ (2549) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) หมายถึง หัวหน้าทีมจะต้องมีบทบาทผู้นำที่ดี เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติทุกอย่าง ไม่ผูกขาดเป็นผู้นำคนเดียวของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำกระจายไปทั่วกลุ่มตามสถานการณ์ที่เหมาะสม

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2551) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำทีมต้องพร้อมที่จะรับฟังข้อมูลย้อนกลับจากสมาชิกทีมงาน เพราะจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำทีมงานให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้นำทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธร สุนทรายุทธ์ (2551) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคล แสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้น ๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิก เกิดการกระตุ้นภายใน กลุ่มสามารถ เปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

Parker (1990) ภาวะผู้นำ (Shared Leadership) ผู้นำของทีมจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่

ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีม ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยในการทำงานของทีมประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Kazemak (1991) กล่าวว่า สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในบทบาทภาวะผู้นำสอดคล้องกับ Woodcock (1994) การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ สมาชิกมีภาวะผู้นำในตนเองที่เหมาะสมและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้เหมาะสมตามสถานการณ์และ Johnson และ Johnson (1991) กล่าวว่า สมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม

สรุปได้ว่า การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม หมายถึง ความสามารถในการจูงใจ โน้มน้าวให้ บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือสมาชิก อุดหนุน กล้าตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหา และการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กร

3. การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ได้นำเสนอความหมายของการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ เชื่อสัจต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผยไม่มีลับลมคมใน การกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมาย ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ในการกำหนดกติกา หรือกฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ร่วมกัน

อนนท์ ตูลารักษ์ (2556) ได้นำเสนอความหมายของการให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ผู้นำกลุ่มหรือทีมจะต้องทำงานอย่างหนักในอันที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ ดังนี้

1. การสร้างความร่วมมือกับบุคคลอื่น การสร้างความร่วมมือเพื่อความเข้าใจซึ่งกันและกันและมีบุคคลอยู่ 2 ฝ่าย คือ ผู้ขอความร่วมมือและผู้ให้ความร่วมมือ ความร่วมมือจะเกิดขึ้นได้เมื่อฝ่ายผู้ให้เต็มใจและยินดีจะให้ความร่วมมือ เหตุผลที่ทำให้ขาดความร่วมมือไม่ช่วยเหลือกัน คือ การขัดผลประโยชน์ ไม่อยากให้คนอื่นได้ดีกว่า สัมพันธภาพไม่ดี วัตถุประสงค์ของทั้งสองฝ่ายไม่ตรงกัน ไม่เห็นด้วยกัน วิธีทำงานขาดความพร้อมที่จะร่วมมือหรืองานที่ขอความร่วมมือนั้นเสี่ยงภัยมากเกินไป หรือเพราะความไม่รับผิดชอบต่อผลงานส่วนรวม

2. การขัดแย้ง หมายถึง ความไม่ลงรอยกัน ตามความคิดเห็นหรือการกระทำที่เกิดขึ้นระหว่าง 2 คนขึ้นไป หรือระหว่างกลุ่มโดยมีลักษณะที่ไม่สอดคล้อง ขัดแย้ง ขัดขวาง ไม่ถูกกัน จึงทำให้ความคิดหรือการทํากิจกรรรมร่วมกันนั้นเสียหาย หรือดำเนินไปได้ยากไม่ราบรื่น ทำให้การทำงานเป็นทีมลดลง นับเป็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญยิ่ง สาเหตุของการขัดแย้งผลประโยชน์ขัดกัน

ความคิดไม่ตรงกัน หรือองค์การขัดแย้งกัน ความรู้ความสามารถต่างกัน การเรียนรู้ต่างกัน ประสบการณ์ที่มีมาไม่เหมือนกัน เป้าหมายต่างกัน

3. วิธีแก้ความขัดแย้ง การแก้ความขัดแย้งเป็นเรื่องของทักษะเฉพาะบุคคล

การแก้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานเป็นทีม ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกันไม่พูดในลักษณะที่แปลความหรือมุ่งตัดสินความไม่พูดในเชิงวิเคราะห์ ไม่พูดในลักษณะที่แสดงตนเหนือกว่าผู้อื่นหรือไม่พูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นเจ็บปวด เสียหน้า อับอาย เจ็บใจ หรือการพยายามพูดหาประเด็นความขัดแย้งไม่กล่าวโจมตีว่าใครผิดใครถูก

วีระศักดิ์ วงศ์อินทร์ (2557) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน การปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์การ

สุทธา แดงสุวรรณ (2558) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามาร่วมดำเนินกิจกรรมในการจัดการศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผน ดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกันเพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษานั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม คือ หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบร่วมรับผิดชอบ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560, หน้า 20) การมีส่วนร่วมในการทำงานหมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผน และลำดับขั้นตอนการดำเนินงานช่วยเหลือ และสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเมื่อต้องการการความเห็นพ้องต้องกันของทีมและบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ดีกว่าทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ร่วมกัน

Parker (1990) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วม สมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทในการมีส่วนร่วมในการทำงานโดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้าการจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของ

ทีมงานสามารถปรับปรุงใหม่ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนั้นจัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้นแทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการสนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น กล่าวพูดและกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

สรุป การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกิจกรรมของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นสุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการประเมินผลการทำงานของทีม การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง ส่วนร่วมในด้านอื่น ๆ เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก การเตรียมรายงานเอกสาร การเสนอผลงาน การจัดห้องประชุม เป็นต้น การมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีมทำให้เกิดความร่วมมือ และความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อการทำงานเป็นทีม เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันแล้ว ยังเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) ให้ความหมาย การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพดีภายนอกไว้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมสามารถสื่อสารกันตั้งความคิดและความรู้สึก เพราะการสื่อสารของมนุษย์มีวิธีการที่แตกต่างกันไป สมาชิกของทีมต้องได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจนให้สมาชิกสามารถซักถาม ได้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างอิสระ การสื่อสารจะช่วยสนับสนุนหรือขัดขวางการทำงานเป็นทีมได้เหมือนกัน เพราะการทำงานเป็นทีม สมาชิกมีความหลากหลาย

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ให้ความหมาย การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพดีภายนอกไว้ว่า หมายถึง ความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน เชื่อสัจต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลัทธิลบลบใน การสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศสื่อความที่ชัดเจนเหมาะสมซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ภาณุพงศ์ ชินสุลักษณ์ (2556) ได้ให้ความหมาย การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่างๆ จากผู้ส่งสารผู้รับสาร โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกัน และตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารองค์กร

อัจฉรา จันทรแก้ว (2556) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการ สำหรับแลกเปลี่ยนข่าวสาร รูปแบบของการแลกเปลี่ยนข่าวสาร คือ จะต้องส่งจากผู้ส่งสาร หรืออุปกรณ์ เข้ารหัสไปยังผู้รับข่าวสาร หรืออุปกรณ์ถอดรหัส ข่าวสารอาจอยู่ในรูปแบบของลักษณะ ท่าทาง สัญลักษณ์ บางอย่างอยู่ในรูปแบบของภาษา การสื่อสารเกิดจากความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์กันของสัตว์

กุลธิดา กุลทรัพย์ศักดิ์ (2557) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการ ที่มนุษย์ส่งสารข้อมูล ความคิด ทศนคติ อารมณ์ ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นและไม่เป็นภาษาพูดและภาษาเขียน โดยการติดต่อสื่อสารนั้นอาจเป็นการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล หรือ องค์กร ส่งผลให้เกิดปฏิบัติงานไปในแนวทางเดียวกัน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) สรุปได้ว่าการติดต่ออย่างเปิดเผย หมายถึง การ สื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและ ด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถโต้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) ได้ให้ความหมายของ การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารและติดต่อสื่อสารแบบเปิดเผย และไม่ปิดบัง บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเสนอแนะหรือ ติดต่อข้อมูลแบบเปิดเผย ชี้ข้อสงสัยตรงไปตรงมาเพื่อให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทีมงานอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณี ที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการ ถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร จากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร ช่วยให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันทำให้ การปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งการสื่อสารที่ดี จำเป็นต้องมีผู้ส่งสารที่สื่อสารชัดเจน ข่าวสารที่เชื่อถือได้ ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย ผู้รับสารที่ทำความเข้าใจเนื้อหาและปฏิบัติริยาตอบกลับของผู้รับสาร

Parker (1990) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) การเจรจาติดต่อระหว่างทีมบรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน บทบาทของผู้ นำทีมมีความสำคัญต่อการสร้างความไว้วางใจในการสื่อสารหลายประการ คือ ประการแรก ผู้นำต้องสนับสนุนให้มีการอภิปราย ปัญหาและเรื่องสำคัญต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง บางครั้งอาจต้องขอคำแนะนำจากสมาชิกของทีม ประการที่สอง ผู้นำเห็นด้วยกับแนวคิดที่ว่าสมาชิกทีมต้องร่วมมือกันทำงาน มีความรับผิดชอบร่วมกัน

Kazemak (1991) การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผย และทุกคนในทีมมีส่วนร่วม ประกอบกับสมาชิกทีมต้องรู้ว่าขณะนี้กำลังดำเนินการหรือเกิดเหตุการณ์อะไรอยู่ สอดคล้องกับ Dyer (1995) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารกันต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยและแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

Woodcock (1994) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) คือ สมาชิกมีการสื่อสารที่ถูกต้องชัดเจน เหมาะสม มีการสื่อสารทางตรงเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก หมายถึง มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยไม่มีลัทธิลบลบกันในภายในทีม สื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดีทั้งภายในและภายนอกทีม ผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน สมาชิกทีมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีข้อมูลหน่วยงานที่เป็นพันธมิตรหรือเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ มีกระบวนการติดต่อและปฏิสัมพันธ์ระหว่างทีมและบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีอย่างสม่ำเสมอ สมาชิกทีมทุกคนถูกปลูกฝังให้เป็นผู้มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งภายในทีมและภายนอกทีม

5. การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดที่เกี่ยวข้องดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (255) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationships) การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ อาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน

1. สร้างความไว้วางใจ สมาชิกต้องไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก และเห็นคุณค่าของกันและกัน หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็พร้อมจะช่วยเหลือกันแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

2. มีการเสียสละในการทำงานร่วมกัน สมาชิกต้องเสียสละแรงกายแรงใจรวมทั้งออกค่าใช้จ่ายบ้างในกรณีจำเป็น

3. มีการให้ผลตอบแทนเป็นกลุ่มไม่ใช่รายบุคคล

4. สร้างค่านิยมในการทำงาน โดยนำทีมงานใช้วิธีการกระจายงานและความรับผิดชอบให้แก่สมาชิกทุกคนเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุด

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ได้นำเสนอความหมายของการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม หมายถึง บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นกันเองอบอุ่น มีความกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ทุกคนช่วยกันทำงานอย่างจริงจัง และจริงใจ ไม่มีร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงความเบื่อหน่าย มีความไว้วางใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซื่อสัตย์ต่อกัน สื่อสารกันอย่างเปิดเผย ไม่มีลัทธิลบลบใน

อนนท์ ตุลารักษ์ (2556) ได้นำเสนอความหมายของการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม หมายถึง ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกจะต้องการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มที่

และจริงใจ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี โดยมีการเรียนรู้เกี่ยวกับบุคคลอื่น ในด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความชอบหรือไม่ชอบ ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ความถนัด จุดเด่น จุดด้อย และอารมณ์รวมทั้งความรู้สึกความสนใจ นิสัยใจคอ และรวมถึงการสนับสนุน และความไว้วางใจต่อกันสมาชิกในทีมจะต้องไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยแต่ละคนมีเสรีภาพแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื่องมาภายหลัง สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกันและกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

Parker (1990) ได้เสนอความหมายของการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) การทำงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย ไม่เป็นทางการ บรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง ไม่มีทิฐิว่าจะเบียดเบียนการทำงาน เมื่อถึงเวลาการประชุมทุกคนมาพร้อมเพรียงกัน ด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้นสมาชิกของทีมงานสามารถช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการได้โดยการมีสิ่งของจำเป็นสำหรับทีมงาน โดยไม่ต้องร้องขอการแสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ/จริงใจ เมื่อทีมงานทำงานประสบความสำเร็จ การแนะนำให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรู้จักกันและมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนมและการใช้อารมณ์ขัน เพื่อช่วยลดความเครียดเวลาบรรยากาศตึงเครียด

Dyer (1995) กล่าวว่า สมาชิกในทีมมีความเชื่อถือไว้วางใจและสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานที่สมาชิกทีมมีความซื่อสัตย์ต่อกัน ช่วยกันทำงานอย่างจริงจังและมีความจริงใจ มีกิจกรรมช่วยลดความตึงเครียดและความเบียดเบียนในการทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เต็มไปด้วยความรักและความสามัคคีปรองดอง สมาชิกทีมทุกคนมีความตระหนักถึงปัญหาของความขัดแย้ง ซึ่งทุกคนต้องเร่งร่วมมือกันแก้ไข และมีความจริงใจในการแก้ปัญหาความขัดแย้งปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก ความเหนียวแน่นและความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กลมเกลียวกันในหมู่สมาชิก เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

6. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) บทบาท (Roles) สมาชิกทุกคนที่งานร่วมกันจะมีการกำหนดบทบาทอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจในบทบาทของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ ของทีมงาน

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2555) ได้นำเสนอความหมายของการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง บทบาทของสมาชิกแต่ละคนเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และเรียนรู้เข้าใจในบทบาทของผู้อื่นในทีม ทุกบทบาทมีความสำคัญ รวมทั้งบทบาทในการช่วยรักษาความเป็นทีมงานให้มั่นคง เช่น การประนีประนอม การอำนวยความสะดวก การให้กำลังใจ เป็นต้น

Parker (1990) ได้เสนอความหมายของการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ว่า หมายถึง บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and Work Assignment) เป็นการมอบหมายงานที่ระบุไว้ในคำพรรณนาลักษณะงาน บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งด้านบทบาททีมจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจตรงกัน

Kazemak (1991) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน

Woodcock (1994) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือ การทำงานเป็นทีมต้องมีการผสมผสานทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และใช้ความแตกต่างในการดำเนินงานตามบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ หมายถึง การจัดมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร การประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบให้สมาชิกทุกคนได้รับทราบและทำความเข้าใจก่อนเริ่มงาน และจัดทำรายงานการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบเป็นรายบุคคล

7. ความไว้วางใจ นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดเกี่ยวข้อง ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในทีมงาน ทำให้ต้องหาวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน โดยสร้างความไว้วางใจในสมาชิกต้อง ไม่ดูถูกซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของเพื่อนสมาชิก และเห็นคุณค่าของกันและกัน หากมีปัญหาหรืออุปสรรคก็พร้อมจะช่วยกันแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น

กรรรา เกิดจันทร์ (2555) ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การเต็มใจยินยอมหรือเชื่อมั่นของผู้ที่ให้ไว้วางใจต่อผู้ที่ได้รับความไว้วางใจในลักษณะ ความสัมพันธ์ที่จะดำเนินต่อไป ในการที่จะทำให้ผู้ที่ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจได้กระทำทุกวิถีทางในการ ป้องกันผลประโยชน์และไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ที่ไว้วางใจซึ่งไม่สามารถทำเองได้

อรรณน ไซปัญญา (2556) ได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจ หรือความมั่นใจในความซื่อสัตย์ความมั่นคง ความเชื่อ ถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะกระทำตามคำพูดโดยไม่ต้องมีการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ เป็นการแสดงออกซึ่งความจริงใจยึดมั่น คุณธรรม ไว้วางใจในผู้นำและยึดความถูกต้อง 2) ความรู้ความสามารถ เป็นความรู้ทักษะ ความเชี่ยวชาญของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่เพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ของตน 3) การเปิดเผยความจริงใจเป็นการแสดงความเต็มใจ

ที่จะแบ่งปันความคิดและข้อมูลที่ตนเองมีอยู่โดยไม่ปิดบัง พูดยแต่ความเป็นจริงของปัญหาและความสำเร็จ และ 4) ความเมตตากรุณา เป็นความเอาใจใส่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเรื่องการแสดงออกซึ่งความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

ณัฐพัชร แป้นด้าง (2557) ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความเชื่อหรือความคาดหวังในทางบวกบุคคลหนึ่งที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งในทางบวก ไม่ว่าจะเป็น คำพูด การกระทำ การตัดสินใจ รวมถึงความสามารถของบุคคลนั้นด้วย และพร้อมที่จะรับความเสี่ยงต่อ ความคาดหวังบางประการเพื่อให้ได้มากับสิ่งที่จะได้รับ

ไพลิน ทิพย์กรรม (2558) ได้สรุปว่า ความไว้วางใจเป็นระดับของความคาดหวัง การรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อการแสดงออกของผู้บริหารว่าเป็นผู้มีความสามารถ น่าเชื่อถือ เปิดเผย จริงใจ โดยผ่านการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่น จนเกิดความเชื่อถือ ไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

จันทร์จิรา จิตนาวสาร (2559) ความไว้วางใจซึ่งกันและกันหมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้ซึ่งความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

นัฐธิดา วงษ์รอต (2560) ได้ให้ความหมายของการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีความเชื่อมั่น และเชื่อศรัทธาต่อทีมยอมรับฟังคำชี้แนะจากทีมด้วยความเต็มใจให้การเคารพและยอมรับในความรู้ของทีมด้วยความจริงใจ และยอมรับในความสามารถของทีม

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) ได้ให้ความหมายการไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อใจหรือความมั่นใจ ความซื่อสัตย์ ความจริง ใจความเมตตากรุณา ความเชื่อถือได้ที่บุคคลมีต่อกันด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถใช้ความรู้ในการทำงานให้บรรลุผลได้

Woodcock (1989) กล่าวว่า การไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมงานมีความต้องการ บทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้การส่งเสริม สนับสนุนสมาชิกในองค์การของตน เช่น การสนับสนุนโดยการฟัง การยกย่องชมเชย การแสดงความซาบซึ้ง การส่งเสริม การแสดงความห่วงใย ปัญหาและประเด็นต่างๆ ของงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนตระหนักว่าผู้นำหรือ ผู้บริหารมีความจริงใจ องค์การก็จะเข้าใจความเกี่ยวข้อง

Morgan และ Hunt (1994) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจสามารถประเมินได้จากความเชื่อมั่นของสมาชิก หรือผู้ที่ได้รับการบริการแต่ละรายจะได้รับความเชื่อมั่นจากสมาชิกที่แตกต่างกัน และจะเกิดการประเมินได้เมื่อสมาชิกลูกค้าได้รับการบริการแล้วจะมีการเปรียบเทียบกับกฎหรือกติกาที่กำหนดไว้

Sirdeshmukh, Singh และ Sabol (2002) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจมุ่งที่ความไว้วางใจที่เกี่ยวข้องกับตัวองค์กรและพนักงานของผู้ให้บริการ ผู้ที่รับบริการจะประเมินระดับการรับรู้เกี่ยวกับความซื่อสัตย์จริงใจและสมรรถนะขององค์กรกับสมาชิกหรือพนักงานของผู้ให้บริการ

Bourdeau (2005) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจจะเกี่ยวข้องกับความสามารถของผู้ให้บริการที่จะสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า การเป็นที่พึ่งพาอาศัยได้ความซื่อสัตย์จริงใจ ความมีสมรรถนะในการให้บริการ การให้บริการอย่างตรงไปตรงมาและเป็นประโยชน์รวมทั้งความสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการให้ทันต่อความต้องการของลูกค้าที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตได้

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่สมาชิกภายในองค์กร หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้มีให้กับบุคคลอื่น และมีความเชื่อว่าบุคคลนั้นจะซื่อสัตย์ต่อเขาไม่ทำร้ายหรือเอาเปรียบเขา ซึ่งขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยเช่น ความสำเร็จในผลงานขององค์กร การแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และการเอาใจใส่สมาชิกในองค์กร เป็นปัจจัยพื้นฐานที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี ๆ ต่อกันเกิด ความตั้งใจที่จะทำสิ่งดี ๆ ให้กัน ให้ความร่วมมือในการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยใจจริง และเกิดความภักดีต่อกัน องค์กรที่มีระดับความไว้วางใจสูง บุคลากรจะทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่สูงขององค์กร

8. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดเกี่ยวข้อง ดังนี้

กัญญารัตน์ ณะศรีลังกูร (2556) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

อรรวรรณี ไชยปัญญา (2556) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในลักษณะของความเข้าใจมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร เป็นกระบวนการ ในการแลกเปลี่ยนความคิดข่าวสารระหว่างบุคคล หรือกลุ่มบุคคล จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสาร โดยวิธีการใด วิธีการหนึ่งโดยที่บุคคลที่มาติดต่อสื่อสารกันจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และ

2. ความสามารถในการ จูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักนำโน้มน้าวให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำตามความต้องการของผู้จูงใจมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

หทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ระดับการแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกันและกัน รวมถึงการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างสมาชิกในทีม

ลำเทียน เผ้าอาจ (2559) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

จริยา เห็นงาม (2559, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของ การมีมนุษยสัมพันธ์เป็นการที่บุคคลได้ศึกษาพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มบุคคล หรือองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความเข้าใจ อันดี ความเป็นมิตร ความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ การที่บุคคลในองค์กรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่น บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นัฐธิดา วงษ์รอด (2560) ได้ให้ความหมายของการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรในสถานศึกษามีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความจริงใจและปรารถนาดีต่อกัน มีความร่วมมือกับดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงานอย่างมีความสุข

สิทธิศักดิ์ เพ็ชรยิ้ม (2563) สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ในลักษณะของความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดี ซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ซึ่งการมีมนุษยสัมพันธ์ จำเป็นต้องมีทักษะการติดต่อสื่อสาร และการจูงใจที่ดี

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์เป็นศิลปะแห่งการปฏิบัติที่จะนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกัน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม

สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง การแสดงออกที่มีต่อกันระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีความเข้าใจ มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ให้สามารถทำงานร่วมกันได้มีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ มียินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน

1.2.6 ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

นักการศึกษาได้ให้ความหมาย/แนวคิดเกี่ยวข้อง ดังนี้

สุพิชญา ชัยโชติรานนท์ (2551) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำ

3. มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
4. มีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและกล้าเผชิญหน้า
5. มีกระบวนการทำงานที่ดี
6. เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างกัน
7. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
8. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
9. มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
10. เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน
11. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

เรณู เชื้อสะอาด (2552) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีคุณลักษณะสำคัญร่วมกัน ดังนี้

1. เป้าหมาย เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดพัฒนาการของทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกันโดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมต้องเข้าใจ มีส่วนร่วมทำงานอย่างเต็มความสามารถ
 2. การแสดงออก ต้องไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นและจะต้องรับฟังเพื่อสมาชิกคนอื่น ๆ การแสดงออกของสมาชิกจะต้องเกิดจากความเข้าใจตนเองและทีมงานอย่างชัดเจน
 3. ความเป็นผู้นำ ทีมงานจะมีความยืดหยุ่นกว่าการทำงานในรูปแบบอื่นถึงแม้ว่าทีมงานบางทีมันอาจจะมีหัวหน้าทีมที่เป็นทางการ แต่สมาชิกอาจจะสับเปลี่ยนตำแหน่งและบทบาทระหว่างกันได้ตลอดเวลา โดยสมาชิกแต่ละคนในทีมงานจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่เหมาะสมซึ่งจะช่วยให้ทีมงานใช้ทักษะของทุกคนได้อย่างเต็มที่ ทำให้ทีมงานสามารถแสดงศักยภาพของตนได้อย่างสมบูรณ์
 4. แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องและเป็นเอกฉันท์ โดยหัวหน้าทีมจะพยายามให้สมาชิกทุกคนลงมตร่วมกันเพื่อให้ได้ข้อสรุป โดยไม่สร้างแรงกดดัน หรือบังคับให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องยอมรับในเสียงส่วนใหญ่อย่างไม่เต็มใจ และไม่มีอคติต่อกลุ่ม
 5. ความไว้วางใจ จะเป็นพื้นฐานสำคัญของความรัก และความสามัคคี เพราะสมาชิกทุกคนต่างแน่ใจและมั่นใจว่าเขาจะมีเพื่อนร่วมทีมคอยให้การสนับสนุน และให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้สำเร็จ ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีผลงานใหม่ ๆ และพัฒนาการที่ก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว
 6. ความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงในลำดับปัจจุบัน ทำให้ทีมงานต้องหาวิธีปฏิบัติหรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิมเสมอ โดยระดมความคิดในการแก้ปัญหาและหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ให้แตกต่างและดีกว่าเดิม ซึ่งจะช่วยให้ทีมงานมีโอกาสและความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง
- อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมาซึ่งยอมรับในความรู้อย่างเต็มที่

ความสามารถและเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา โดยใช้การสื่อสารแบบเปิด เป็นการสื่อสารสองทาง โดยสามารถนำไปสู่เป้าหมายซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วาร์นีย์ (Varney 1990) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมีดังนี้

1. สมาชิกภายในทีมทุกคนมีความเข้าใจบทบาทของสมาชิกแต่ละคน
2. สมาชิกเข้าใจลักษณะของทีมและบทบาททั้งหมดภายในองค์การ
3. มีการติดต่อสื่อสารถึงกันและกันระหว่างสมาชิกภายในทีม
4. มีการสนับสนุนกันระหว่างสมาชิกด้วยกัน
5. มีความเข้าใจในการทำงานเป็นกลุ่ม พฤติกรรมที่จะช่วยให้กลุ่มทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด
6. มีแนวทางการทำงานและแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ
7. สามารถใช้ความขัดแย้งให้เป็นประโยชน์มากกว่าการทำลาย
8. มีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิกเพื่อลดการแข่งขันกัน
9. มีการร่วมมือประสานงานกับทีมอื่น ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถภาพของทีม
10. มีความเคารพในหน้าที่ของแต่ละคนและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน มีการยอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิกในแต่ละบุคคล การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น คิดแก้ปัญหาโดยใช้การสื่อสารที่ดี มีสามัคคีกัน ซึ่งสามารถที่จะนำไปสู่เป้าหมายของงานที่วางเอาไว้ว่าจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีมงานจะทำให้องค์กรมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้

2.2. แนวทางการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วรารณ ตระกูลสุขดี (2549) กล่าวว่าทีมงาน จะประกอบไปด้วย สมาชิกที่มีความแตกต่างและหลากหลายทางด้านความรู้ ความคิดและประสบการณ์ เมื่อองค์ประกอบหลักของทีมคือ สมาชิกที่เป็นบุคคล เป็นมนุษย์ที่มีเลือดเนื้อมีชีวิต และจิตใจ จึงมีการเปลี่ยนแปลงไปได้ตลอดเวลาทำอย่างไร การทำงานเป็นทีมจึงจะมีประสิทธิภาพ คำตอบคือ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพราะจะช่วยให้สมาชิกเกิดความพร้อม กล่าวคือ มีความรู้ความ เข้าใจจะต้องปฏิบัติตนอย่างไรเพื่อที่จะมีส่วนช่วยให้ทีมงานมีความเข้มแข็ง มีความพร้อมเป็นทีม ที่สามารถร่วมทำงานกันได้อย่างดีเยี่ยม ที่เรียกว่า ทีมเวิร์ค นั่นเอง

2.2.1 การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2551) กล่าวถึง การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น เราจึงต้องเข้าใจถึงวิวัฒนาการของการพัฒนาทีมงาน ที่แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอนด้วยกัน ทั้งนี้ในแต่ละขั้นตอนของการพัฒนาทีมงานนั้นเราสามารถแยกแยะแนวทางการดำเนินการของผู้บริหารออกได้เป็นสองรูปแบบด้วยกัน นั่นคือ การบริหารทีมงาน (Management) และการเพิ่มความสามารถ และอำนาจตัดสินใจของทีมงาน (Team empowerment)

1. การเริ่มจัดทีมงาน (Team formation)

ขั้นที่ 1 ในกระบวนการบริหาร การกำกับสั่งการ (Directing)

ขั้นที่ 1 ในการพัฒนาศักยภาพ การจัดทีมงาน (Team formation)

ขั้นตอนแรกของการพัฒนาทีมงาน คือ การจัดทีมงาน โดยปกติตามแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) นั้น ขั้นตอนนี้ คือ ขั้นตอนที่ยังไม่เป็นที่รู้จักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ” ดังนั้นขั้นที่ 1 นี้จึงเป็นขั้นตอนของการเริ่มต้นพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรแห่งผู้นำ

ในขั้นนี้ผู้บริหารยังคงต้องบริหารด้วยการสั่งการก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารยังคงต้องเสียเวลาไปกับการลงรายละเอียด (Micro management) แบบวันต่อวัน หรือ เรื่องต่อเรื่อง อาจเป็นการเสียเวลาไปโดยไม่สร้างผลลัพธ์ที่คุ้มค่าแต่อย่างใด ด้วยเหตุนี้หากองค์กรอยู่ในขั้นนี้ไปตลอด ผู้บริหารขององค์กรจะต้องเสียเวลาในการกำกับดูแล (Directing) ทีมงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาในการสร้างโอกาสธุรกิจใหม่ ๆ หรือสังเกตความเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบสำคัญ ๆ ต่อบริษัทเลยซึ่งหากเป็นเช่นนี้ต่อไป องค์กรจะขาดศักยภาพในการแข่งขัน และในที่สุดแล้วองค์กรจะพ่ายแพ้ต่อบริษัทอื่นที่ใช้การนำ (Lead) แทนการบริหารแบบลงรายละเอียด (Micro management) อย่างไม่มีทางหลีกเลี่ยงได้

2. การสร้างทีมให้แข็งแกร่ง (Team building)

ขั้นที่ 2 ในกระบวนการบริหาร การแนะแนว ฝึกฝนและพัฒนาทีม (Coaching)

ขั้นที่ 2 ในการพัฒนาศักยภาพทีมงาน การสร้างทีมให้แข็งแกร่ง

ขั้นที่สองของการพัฒนาทีมงาน คือ “ การสร้างทีม ” นี่คือการเริ่มต้นของการพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถและอำนาจตัดสินใจของทีมงาน (Empowerment) แต่ยังไม่มีการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ของลูกทีมด้วยตัวเองอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตามทุกคนจะเริ่ม รับรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง และพร้อมที่จะก้าวสู่การทำงานในบทบาทหน้าที่นั้น โดย ปรารถนาจากการบังคับควบคุมในขั้นตอนต่อไปเมื่อพวกเขาได้รับการแนะแนวฝึกฝน และพัฒนา

อย่างจริงจังแล้ว หัวใจหลักของขั้นที่สองในการพัฒนาทีมงานนี้ก็คือ การฝึกฝนและพัฒนาพนักงาน (Coaching) จนกระทั่งเขาเข้าใจบทบาท อำนาจและหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

3. การประสานการทำงาน (Collaboration)

ขั้นที่ 3 ในกระบวนการบริหาร การให้เฉพาะการสนับสนุนอยู่ห่าง ๆ

ขั้นที่ 3 ในการพัฒนาศักยภาพทีมงาน การมุ่งเน้นการประสานงาน

ขั้นที่สามของการพัฒนาทีมงาน คือ “ การประสานการทำงาน ” ในขั้นตอนนี้ ผู้บริหาร ของบริษัทจะเริ่มปล่อยให้ทีมงานได้ทำงานด้วยตัวเองตามบทบาทและหน้าที่ที่รับมอบหมาย และให้การสนับสนุนอยู่ห่าง ๆ โดยไม่ลงไปกำกับดูแลในรายละเอียด เป้าหมายการพัฒนาในขั้นที่สามจึงเป็นการทำให้ทีมงานประสานการทำงานระหว่างกันและปล่อยให้การทำงานเป็นไปโดยอัตโนมัติ ผู้บริหารจะเข้าไปเกี่ยวข้องก็ต่อเมื่อมีปัญหาที่เป็นเหตุผิดปกติวิสัยเกิดขึ้นเท่านั้น

4. การควบคุมกันเองในทีม (Self direction)

ขั้นที่ 4 ในกระบวนการบริหาร การกระจายอำนาจและมอบหมายหน้าที่

ขั้นที่ 4 ในการพัฒนาศักยภาพทีมงาน การทำให้ทีมควบคุมกันเอง

เราจะเห็นได้ว่าข้อสรุปขององค์กรในยุคแห่งการเรียนรู้ นั้น เมื่อมีการพัฒนาทีมงานเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เราจะทำการบริหารจัดการ (Management) ทีมงานน้อยลงแต่มุ่งไปที่การพัฒนาประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความสามารถและอำนาจตัดสินใจของทีมงาน (Empowerment) จนในที่สุดทีมงานจะสามารถทำหน้าที่และบทบาทของแต่ละคนไปได้โดยอัตโนมัติ จนผู้บริหารแทบไม่ต้องเสียเวลาไปอยู่ในขั้นตอนการปฏิบัติการเลยแต่นั้นคือ ทิศทางที่องค์กรยุคนี้จะต้องพัฒนาไปให้ถึงให้ได้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) ได้กล่าวถึงการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากหัวใจหลักของการทำงานเป็นทีม คือ รู้จักคน และรู้จักกาลเวลา ดังนั้นการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ จึงมีปัจจัยหลักสำคัญ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานการร่วมกันวางแผนการทำงาน การเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อแนวทางบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การติดต่อสื่อสารร่วมกันของสมาชิกด้วยการใช้ระบบเปิด (Open System) กับองค์การภายนอกการแบ่งงานให้สมาชิกรับผิดชอบอย่างชัดเจน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกันแก้ปัญหาจัดกลุ่มสมาชิกที่มีค่านิยม ความเชื่อ อารมณ์ คล้ายกับการทำงานอยู่ด้วยกัน เพื่อเพิ่มพลังในการทำงานเลือกสรรสมาชิกที่มีความสามารถในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ใช้ความขัดแย้งในการสร้างสรรค์

Peter และคณะ (1975) กล่าวถึง แนวคิดการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นเทคนิคที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรมีบทบาท ในการสร้างทีมงานหรือส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยการ

ประยุกต์ใช้แนวคิดแบบจำลอง (Model) ของ Peter และคณะ ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าจะทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเปรียบเทียบบทบาทในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตามทัศนะของครู ตามลักษณะดังกล่าวต่อไปนี้

1. การสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน
2. การสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย
3. การปรึกษาหารือกัน
4. การสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน
5. การติดตามและส่งเสริมการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง

ซัง เรดดี เบอร์ก เดรัคซ์เลอร์ มิลเลอร์ และปาร์กเกอร์ (Shonk, 1982 ; Reddy ,1988 ; Burke 1988 ; Drexler, 1988 , 1988 Miller ,1991) กล่าวถึงการสร้างทีมงานมีปัจจัยทำให้ประสบความสำเร็จมีขั้นตอน ดังนี้

1. เป้าหมาย(Goals) สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกภายในทีมงานรับรู้และวางแผนไว้ถูกต้อง
2. บทบาท (Roles) สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกัน ต่างมีบทบาทชัดเจน เข้าใจบทบาทของตนเองและสมาชิกอื่น ๆ
3. กระบวนการทำงาน (Procedures) ควรมีการตรวจสอบกระบวนการทำงาน การตัดสินใจ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตัดสินใจ วิธีดำเนินการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการรับฟังซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน การปรึกษาหารือกันเป็นหัวใจสำคัญของการเข้าใจกัน ยอมรับเป้าหมาย การมีทัศนคติที่ดี และเป็นมิตรต่อกัน นับถือประโยชน์ในการสร้างสรรค์กลุ่มสมาชิกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีภาวะผู้นำ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมงาน (Relationship) การทำงานเป็นทีมจะบรรลุวัตถุประสงค์ ได้ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิก วิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันได้แก่ ความไว้วางใจ การเสียสละ การให้ผลตอบแทนกลุ่มไม่ใช่รายบุคคล และการสร้างค่านิยม

Woodcock (1989) กล่าวถึง ลักษณะ ของการทำงานเป็นทีม ที่มีประสิทธิภาพว่าจะมีลักษณะสำคัญอยู่ 11 ประการ ด้วยกันที่เรียกว่า “ Building Blocks” เป็นการทำให้กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้นอีกความหมายหนึ่ง การพัฒนาทีมงาน คือ การสร้าง “ทีมงาน” ให้สามารถประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งทางด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ มีรายละเอียด ดังนี้คือ

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (clear objectives and agreed goal) วัตถุประสงค์ คือจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานขององค์การที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะระบุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานที่เป็นไปตามภารกิจขององค์การ กำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี คือ โดยให้ ผู้นำและสมาชิก ภายในทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (openness and confrontation) ความเปิดเผยต่อกันของสมาชิกในทีม เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมจะต้องกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา จะต้องกล้าเผชิญหน้าในการช่วยแก้ปัญหาอย่างเต็มที่และจริงจัง

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน (support and trust) การส่งเสริมให้สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยที่ แต่ละคนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื่องมาภายหลัง สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกัน และกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี

4. ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (cooperation and conflict) เป็นการที่ผู้นำกลุ่มส่งเสริมร่วมมือในการทำงานของสมาชิกในการ แสดงออกได้โดยพิจารณาจากความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ช่วยกันทำงานเท่าที่ตนเองจะมีความสามารถ ทำได้อย่างดีที่สุด ทุกคนในทีมจะแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเพราะทุกคนในทีมมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นการแก้ไขความขัดแย้งในทีม สมาชิกในทีมสามารถพูดได้อย่าง ตรงไปตรงมา ทำให้งานประสบความสำเร็จตามที่ทีมมุ่งหวังไว้

5. กระบวนการการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม (sound working and decision procedures) การที่ผู้นำร่วมกับสมาชิกในการวางแผน กำหนดจุดมุ่งหมาย สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนกับสมาชิกทุกคนรับฟังความคิดเห็นก่อนตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหา ช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมงาน

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (appropriate leadership) ผู้นำ หรือ หัวหน้าทีมงานควรทำหน้าที่เป็นผู้ชี้แนะประเด็นสำคัญในการทำงานตามบทบาทของผู้นำ คือ การแบ่งงาน การกระจายงานให้สมาชิกทุกกลุ่มตามความรู้ ความสามารถ สำหรับสมาชิกของทีมงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้นำ ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการให้การสนับสนุน นำทีมให้ประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีม มีการพัฒนาบุคลากร และพัฒนาทีมงานในเรื่องภาวะผู้นำ

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีในการทำงาน (regular review) วิธีการที่ทำให้ทีมงานได้เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ทำให้รู้จักคิดปรับปรุงวิธีการในการทำงาน ทบทวนการทำงาน และทุกวิธีจะเกี่ยวข้องกับการได้รับข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละคนหรือทีมงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน เช่น การทบทวนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง การใช้ผู้สังเกตภายนอก หรือการใช้โทรศัพท์วงจรปิดหรือวิดีโอทัศน์

8. การพัฒนาตนเอง (individual development) การที่ผู้บริหารของหน่วยงาน คำนึงถึงสภาพปัญหา ความจำเป็นในการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ของทีมงานของแต่ละคน เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีความสามารถสูงขึ้น ได้แก่ การสนับสนุนสมาชิกทีมศึกษาเพิ่มเติมในระดับการศึกษา การไปดูงาน การส่งเสริมให้พัฒนาทักษะในการแสดงความคิดเห็นและการทำงานร่วมกับผู้อื่น

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (sound Inter-group relations) การสื่อสารการสร้าง ความเข้าใจการแสดงความคิดเห็นร่วมกันในปัญหาและอุปสรรค เพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกัน กับสมาชิกในทีม เป็นการพยายามที่จะเข้าใจความ เข้าใจของฝ่ายอื่น ๆ ในการค้นหาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจนและสมดุล (balanced roles) การสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง องค์การ มีการแจ้งอย่างเป็นทางการ อาจกำหนด และเขียนเป็นแผนภูมิแสดงให้คนทั่วไปได้รับรู้ว่าใคร ต้องรายงานต่อใคร ใครทำหน้าที่อะไร เพื่อกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในทีมที่แสดงออกให้ชัดเจน

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (good communication) การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ ในการสื่อความ หรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีซึ่งเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด ข้อมูล ข้อความ ความรู้ อารมณ์ ความรู้สึก การสื่อสาร ได้แก่ การพูด การเขียนวิธีการในการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์การมี 2 วิธี คือ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการและการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ

2.2.2 บทบาทของผู้นำในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วรารณ ตระกูลสถิตย์ (2549) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทีมในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ว่าผู้นำทีมต้องมีบทบาทดังนี้

1. กระตุ้น จูงใจให้เกิดความสนใจแก่บุคคลในองค์การให้มีความสนใจในงาน
2. ช่วยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. เพิ่มพูนความรู้ทักษะในการทำงาน โดยการให้คำแนะนำ อธิบายเกี่ยวกับการทำงาน และการถ่ายทอดแผนงาน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงาน

4. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

5. ช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับความเปลี่ยนแปลง

6. ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน

สุดา สุวรรณภิรมย์. (2551) กล่าวถึง บทบาทของผู้นำทีม ไว้ดังนี้

1. สื่อสารวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

2. อบรมและเพิ่มบทบาทหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการตัดสินใจ

3. ดึงดูดและเรียกร้องให้ทีมงานเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการ

4. ผ่อนปรนรูปแบบการควบคุมการทำงานใหม่ด้วยการบริหารแบบปล่อยให้ทีมงานบริหารตนเอง

5. ทำให้ทุกคนทราบถึงความก้าวหน้าและความสำเร็จที่เกิดขึ้นในทุก ๆ ก้าวอย่าง

6. รักษาความสามัคคีภายในทีม

ทองทิพา วิริยะพันธ์ (2551) กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทีมว่าในฐานะผู้นำทีมงาน ผู้บริหารต้องมีหน้าที่ในการให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาหารือ เมื่อทีมงานต้องการความช่วยเหลือหรือต้องการคำแนะนำของผู้บริหาร โดยผู้บริหารจะไม่ทอดทิ้งทีมงาน เพราะจะส่งผลเสีย ต่อการดำเนินงานของทีมงาน และส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของทีมงาน ทั้งนี้ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ประสานงาน และติดตามงานกับสมาชิกของทีมงานให้เข้าใจเป้าหมายให้ชัดเจนจนเป็นผลให้ทีมงานทุกคนสามารถทำงานไปในแนวทางเดียวกันจนประสบความสำเร็จได้

สรุปสาระสำคัญของบทบาทของผู้นำหรือผู้บริหารในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจะต้องมีหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำแก่สมาชิก ประสานงาน ส่งเสริมสนับสนุนในด้านการพัฒนาตนเอง ของสมาชิกและการสร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่สมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำทีมงานไปสู่จุดหมายเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

DuRrin (1998) บทบาทผู้นำที่เกื้อกูลทีมงานว่า ควรมีการกำหนดภารกิจของทีม (Defining the team 's mission) การกำหนดบรรทัดฐานของทีมงาน (Developing a norm of teamwork) และการใช้ทฤษฎีร่วมมือ (Cooperation theory) การมุ่งเน้นการสร้างภาคภูมิใจในความเป็นเลิศ (Emphasizing pride in being outstanding) จัดให้มีการรวมตัวชุมนุมกัน (Holding a powwow) ปฏิบัติต่อสมาชิกของทีมเสมือนเป็นต้นแบบของทีม (Serving as a model of teamwork k) การใช้วิธีการนำแบบการลงมติเอกฉันท์ (Using a consensus) การออกแบบโครงสร้างทางกายภาพที่เอื้ออำนวยต่อการสื่อสาร (Designing physical structures that facilitate

communication) กำหนดความเร่งด่วน การเรียกร้องมาตรฐานการทำงานและการให้การชี้แนะ (Establishing urgency, demanding performance standards and providing direction) การมุ่งเน้น การเห็นคุณค่าของกลุ่ม และการให้รางวัล (Emphasizing group recognition and rewards) การกระตุ้นการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ (Challenging the group regularly) การสนับสนุนให้มีการแข่งขันกับกลุ่มอื่น (Encouraging competition with another group) การสนับสนุนให้มีการใช้ภาษา เฉพาะกลุ่ม (Encouraging the use of jargon) การริเริ่มให้มีการใช้พิธีการและพิธีเกี่ยวกับระเบียบแบบแผน (Initiating ritual and ceremony) การรวบรวมผลป้อนกลับด้านประสิทธิผลของทีมงาน (Soliciting feedback on team effectiveness) และการลดการบริหารให้มน้อยที่สุด (Minimizing micromanagement)

2.2.3 ปัญหาในการสร้างทีมงานและแนวทางการแก้ไข

สุนันทา เลาหนันท์ (2549) ได้กล่าวถึงปัญหาในการสร้างทีมงาน และแนวทางการแก้ไขไว้ดังนี้ คือ ถึงแม้จะมีการยอมรับว่าการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เป็นตัวแปรสำคัญในการทำงานที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในเวลาอันรวดเร็ว แต่ทว่าในทางปฏิบัตินั้นการสร้างทีมงานประสบปัญหาต่าง ๆ อยู่ไม่น้อยจึงเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต้องแสวงหาแนวทางแก้ไขร่วมกันปัญหาต่าง ๆ ที่มีลักษณะไม่เอื้อต่อการสร้างทีมงานอาจ จำแนกได้ดังนี้ คือ

1. ปัญหาที่เกิดจากองค์กร โครงสร้างของทีมงาน โครงสร้างของทีมงานที่ไม่สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์กร ค่านิยมขององค์กร การทำงานที่ยึดมั่นตัวบุคคลมากกว่าหลักการ ระบบการทำงานที่ยืดหยุ่นเบียดเบียนมากเกินไป และอื่น ๆ เป็นแรงถ่วงในการสร้างทีมงาน และเป็นปัจจัยบีบบังคับให้สมาชิกมีพฤติกรรมไม่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม และองค์กรไม่สามารถใช้พลังของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวย และระบบข้อมูลขาดประสิทธิภาพ อุปสรรคใน การทำงานไม่เพียงพอ

2. ปัญหาที่เกิดจากผู้บริหารทีมงาน ฝ่ายบริหารระดับสูงไม่ได้ให้การสนับสนุนอย่างจริงจังต่อการสร้างทีมงานมุ่งเน้นกิจกรรมเกี่ยวกับงานมากเกินไปจนละเลยความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมงาน การขาดภาวะผู้นำที่ดีมีลักษณะเป็น “ผู้ตาม” มากกว่าที่จะมีบทบาทของ “ผู้นำ” ผู้บริหารทีมงานขาดทักษะที่จำเป็น ต่อการทำงานเป็นทีม เช่น การสื่อสาร และมอบหมายงานขาดประสิทธิภาพไม่มีเทคนิคในการจูงใจ และขาดการติดตามผล การปฏิบัติงาน

3. ปัญหาด้านสมาชิกทีมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา สมาชิกทีมงานมีเป้าหมายในการทำงานไม่เหมือนกัน ไม่มีวินัยในตนเอง ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ขัดขวางการทำงานเป็นทีม มีสมาชิกทีมงานมากเกินไป และโครงสร้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมกับทีมงานขนาดใหญ่ การไม่ยอมรับ

รูปแบบ และขั้นตอนของกระบวนการสร้างทีมงานไม่พยายามแก้ไขปัญหาการทำงานด้วยตนเองไม่มีการประชุมปรึกษาหารือกัน และขาดความสามัคคีในหมู่คณะ สมาชิกทีมงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อ ผู้บังคับบัญชา สมาชิกทีมงานขาด การประสานงานที่ดีเกี่ยงานกันทำ และมีอคติต่อ กันรวมทั้ง สมาชิกทีมงานมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อกัน ยังผลให้การทำงานร่วมกันของสมาชิก ประสบ ปัญหา และสมาชิกทีมงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กรน้อย การไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายที่แน่นอน และไม่มีการวางแผนในการประชุมล่วงหน้า บรรยากาศในการประชุมทีมงานเครียดไม่มีการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิก เอาแต่ใจตนเอง ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล และการไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อสมาชิกทีมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551) กล่าวถึง อุปสรรคของการทำงานเป็นทีมที่มักเกิดขึ้นมีดังนี้

1. การพูดจาและตกลงกันไม่ชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น ถึงเป้าหมายและบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน
2. มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหาทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป
3. มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดกันในเรื่องของความคิดเห็นที่เกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกันในทางที่สร้างสรรค์ หรือผดุงประสิทธิภาพของทีม
4. ไม่ได้มีการใช้การประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของที่ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผิวนใจที่ต้องสวมบทบาทหรือปฏิบัติตามที่ตกลงกันไว้
5. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกันและกันต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาก็มักจะสวนทางกัน
6. ขาดการวางแผนแนวทางและหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของสมาชิก
7. ขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่นหรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนั้นไม่ได้รับความเชื่อถือยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป
8. ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอทำให้ขาดการทบทวนเป้าหมายและวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กรนั้น ๆ

2.2.4 แนวทางในการแก้ไขปัญหา

ปัญหาการทำงานเป็นทีมข้างต้นดูเหมือนว่าจะเป็นปัญหาร่วมกันที่มีผลกระทบต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารทีมงานจึงต้องแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญห เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ปรับโครงสร้างการทำงานเป็นทีมให้เป็นระบบสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การ โดยคำนึงถึงขั้นตอนการทำงาน ความชัดเจนของเจ้าหน้าที่ และบทบาทของทีมงานรวมถึง มีช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วและคล่องตัว
2. ระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานร่วมกันให้ชัดเจนพร้อมสื่อสารให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้าใจตรงกัน
3. กำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีรายละเอียด ของคำพรรณนาลักษณะงาน ฝั่งการไหลของงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน รวมถึงขอบเขตหน้าที่ของ สมาชิกแต่ละคน
4. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคีระหว่างผู้บริหารและสมาชิกทีมงานหรือระหว่างสมาชิกด้วยกัน ในอันที่จะเสริมสร้างความเข้าใจและความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน มีกระบวนการสร้างความสำนึกความเป็นทีมร่วมกัน
5. จัดการฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะในการทำงานร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยทักษะส่วนบุคคล และทักษะของกลุ่ม ซึ่งจะเป็นพื้นฐานทำให้ทีมสมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะทักษะการ ติดต่อสื่อสาร ทักษะการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การแก้ปัญหาและการตัดสินใจการแก้ปัญหา ข้อขัดแย้ง การเป็นผู้นำทีม รวมถึงการประชุมของทีมงาน
6. สร้างเสริมจริยธรรม ด้วยการนำหลักธรรมมาปฏิบัติปลูกฝังให้เป็นลักษณะนิสัยที่ประกอบด้วยคารวะธรรม สามัคคีธรรม และปัญญาธรรม
7. ศึกษาความสามารถของสมาชิกเป็นรายบุคคล และส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับของทีมงาน
8. มอบหมายงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความสามารถของสมาชิกทีมงาน
9. กำหนดมาตรการเป็นข้อปฏิบัติร่วมกัน แต่เปิดโอกาสให้ทำงานอย่างอิสระ และมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน
10. ส่งเสริมและกระตุ้นให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ร่วมมือร่วมใจกับทุกคน ผู้บริหารทีมงานยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย
11. ทบทวนการทำงานของทีมนอย่างสม่ำเสมอ มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ และให้ความช่วยเหลือในกรณีที่ทีมงานต้องการ

1.2 ให้การยกย่องชมเชยผลการปฏิบัติงาน และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของทีมงานอย่างยุติธรรม มีการให้รางวัลอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

13. สร้างวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานขององค์การที่สมาชิกทุกคนยอมรับมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ร่วมมือโดยจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ และเครื่องอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง

14. กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในระยะยาวที่มุ่งให้ความสนใจกับงานและสมาชิกผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป

สรุปได้ว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาของการทำงานเป็นทีมที่ด้อยประสิทธิภาพเกิดจากสาเหตุอยู่ที่ผู้นำหรือ ผู้บริหารขาดการส่งเสริมในการสร้างทีมงานร่วมกับสมาชิกหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อย่างไรก็ตามไม่ว่ารูปแบบการทำงานเป็นทีมในปัจจุบันและในอนาคตจะมีลักษณะแบบใดแต่แนวทางในการแก้ไขปัญหาข้างต้นจะช่วยผลักดันให้การทำงานของทีมงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

นิยามความหมายของการปกครองท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่แล้วคำนิยามต่าง ๆ มีสาระสำคัญที่สอดคล้องกันจะแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดย่อยและสำนวนในการเขียนและการพรรณนาอธิบายเท่านั้น โดยผู้เขียนจะนำเสนอเฉพาะนิยามความหมายสำคัญของนักวิชาการที่ได้รับการยอมรับ และมักจะถูกนำไปอ้างอิงถึงในการเขียนตำราและงานวิชาการสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

2.3.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ได้มีผู้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม ต่างมีหลักการสำคัญซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวม ดังนี้

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2553) ได้สรุปความหมายของการปกครองท้องถิ่นโดยปรับปรุงจากแนวคิดของ Dilys M. Hill (1974) โดยสรุปว่า การปกครองท้องถิ่นก็คือ ระบบการบริหารและการจัดการกิจการสาธารณะ และทรัพยากรต่าง ๆ ของท้องถิ่นภายในรัฐหนึ่ง เป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจน (defined boundaries) ภายในรัฐนั้นมีฐานะเป็นนิติบุคคล (legal entity) มีโครงสร้างด้านอำนาจและหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและหรือกฎหมายพิเศษ (an institutional structure with powers and duties laid down in general and/or special statutes)

ธเนศวร์ เจริญเมือง (2553) สรุปว่า คำว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นคำรวม ส่วนจะมีลักษณะอย่างไรก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อันหลากหลายในแต่ละประเทศ ปัจจัยสำคัญ คือ (1) ประวัติศาสตร์ของประเทศ (2) ความเข้มแข็งของท้องถิ่น (3) ความเข้มแข็งของรัฐ (4) อุดมการณ์และนโยบายของรัฐ และ (5) ปัจจัยภายนอก

บุษอริ ยีหมะ (2550) สรุปความหมายและสาระสำคัญของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองของชุมชนหนึ่ง ๆ ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่อยู่ภายในชุมชนตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับจากรัฐบาลกลางหรือส่วนกลาง โดยจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีสถานะเป็นนิติบุคคล มีสิทธิตามกฎหมายในการตรากฎหมาย หรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตลอดจนมีงบประมาณที่มาจากการจัดเก็บภาษีและรายได้ในรูปแบบต่าง ๆ ภายในท้องถิ่นเพื่อใช้ในการดำเนินงาน สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งของประชาชน มีเจ้าหน้าที่ หรือบุคลากรในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

อุดม ทุมโฆสิต (2551) ได้ประมวลสาระสำคัญของการปกครองท้องถิ่นตามแนวคิดแบบดั้งเดิมของนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ แล้วสรุปว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การจัดการปกครองของท้องถิ่นโดยประชาชนในท้องถิ่น” การจัดการปกครองดังกล่าว กระทำโดยการเลือกคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการจัดการปกครอง ซึ่งท้องถิ่นและชุมชนดังกล่าว อาจมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในด้านอาณาเขต จำนวนประชากร ความเจริญมั่งคั่ง ทำให้ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีลักษณะทางการปกครองเป็นการเฉพาะของตนเอง

โกวิทย์ พวงงาม (2552) ได้ประมวลหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่น สรุปได้ดังนี้

1) การปกครองของชุมชนหนึ่ง ซึ่งชุมชนเหล่านั้นอาจมีความแตกต่างกันในด้านความเจริญ จำนวนประชากรหรือขนาดของพื้นที่ เช่น หน่วยการปกครองท้องถิ่นของไทยจัดเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) รูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ตามเหตุผลดังกล่าว

2) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม กล่าวคือ อำนาจของหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีขอบเขตพอควรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากมีอำนาจมากเกินไปไม่มีขอบเขต

3) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครองตนเอง สิทธิตามกฎหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

3.1) หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีสิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารตามหน้าที่และเพื่อใช้บังคับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ เช่น เทศบัญญัติ เป็นต้น

3.2) สิทธิที่จะเป็นหลักในการดำเนินการบริหารท้องถิ่น คือ อำนาจในการกำหนดงบประมาณเพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ

4) เมืองครที่จำเป็นในการบริหารและการปกครองตนเอง องค์กรที่จำเป็นของท้องถิ่นจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือ องค์กรฝ่ายบริหาร และองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ เช่น การปกครองท้องถิ่นแบบเทศบาลจะมีคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหารและสภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติหรือกรุงเทพมหานครจะมีผู้ว่าราชการกรุงเทพฯ เป็นฝ่ายบริหารสภากรุงเทพฯ เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ เป็นต้น

5) ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จากแนวความคิดที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นเท่านั้นที่จะรู้ปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาของตนเองอย่างแท้จริง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีคนในท้องถิ่นมาบริหารงานเพื่อให้สมเจตนารมณ์และความต้องการของชุมชน และอยู่ภายใต้การควบคุมของประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนั้นยังเป็นการฝึกให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้าใจในระบบและกลไกของประชาธิปไตยอย่างแท้จริงอีกด้วย

เดเนียล วิท (wit, 1967) การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชน ในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตาม หลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเอง อันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรอันมีได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน

แฮร์ริส จี. มอนตากู (Mongtagu, 1984) การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการ ปกครองซึ่งหน่วยงานการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการ ปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระ พร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาคแต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด

กล่าวโดยสรุป การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่ยึดหลักการกระจายอำนาจเพื่อประโยชน์ของรัฐและท้องถิ่น เน้นผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยตรง และต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองเพื่อสนองความต้องการ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

2.3.2 หน้าที่จัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 ได้กำหนดหลักการจัดระบบ โครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนอกจากนี้หมวด 5 ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความ

เหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนอกจากมาตรา 58 (1) และ (2) บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและจำเป็น สำหรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16-18 ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบอันได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นระบบบริการสาธารณะประเภทหนึ่งและ มาตรา 30 (1) บัญญัติให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจการศึกษาให้บริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553 หน้า 1-2)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ต้องได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐ เพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่น การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ มาตรา 80 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านสังคม การสาธารณสุข การศึกษา และวัฒนธรรม ดังต่อไปนี้

1. คุ้มครองและพัฒนาเด็กและเยาวชน สนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาปฐมวัย ส่งเสริมความเสมอภาคของหญิงและชาย เสริมสร้างและพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของสถาบันครอบครัวและชุมชน รวมทั้งต้องสงเคราะห์และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ และผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและพึ่งพาตนเองได้

2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบสุขภาพที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพอันนำไปสู่สุขภาพที่ยั่งยืนของประชาชน รวมทั้งจัดและส่งเสริมให้ประชาชน ได้รับการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้เอกชนและชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพและการจัดบริการสาธารณสุข โดยผู้มีหน้าที่ให้บริการดังกล่าวซึ่งได้ปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพและจริยธรรม ย่อมได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย

3. พัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4. ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และเอกชนจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนามาตรฐานคุณภาพ การศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัยในศิลปะวิทยาการแขนงต่าง ๆ และเผยแพร่ข้อมูล ผลการศึกษาวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาวิจัยจากรัฐ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้รักสามัคคีและการเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึก และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.2542 มาตรา 16 ให้เทศบาลเมืองพัทยา องค์กรการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง การจัดการ ศึกษา มาตรา 17 ภายใต้อำนาจมาตรา 16 ให้้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการ จัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ จัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายใน ท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะ การจัดสรรงบประมาณอุดหนุน การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัด การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2452

สรุปได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิ และหน้าที่ในการจัดการศึกษาได้ทุกระดับตาม ความเหมาะสม ความต้องการและความพร้อมของท้องถิ่นของตนเอง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ประชาชนในท้องถิ่นของตนเองเป็นหลัก

2.3.3 รูปแบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3.1 การศึกษาในระบบ (Formal education) เป็นการศึกษาที่กำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตรระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอนการศึกษาในระบบมี 2 ระดับ

2.3.1.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา มี 3 ระดับได้แก่ 1) การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา (3-6 ปี) 2) การศึกษาระดับประถมศึกษา 3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษา มี 2 ระดับ คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (3 ปี) และการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (3 ปี) มี 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษา

2.3.1.2 การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ระดับ 1) การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา 2) การศึกษาระดับปริญญา

2.3.2 การศึกษานอกระบบ (Non-formal education) เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา โดยเนื้อหาและหลักสูตรจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม การจัดการศึกษานอกระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพให้แก่ราษฎร การฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับอินเทอร์เน็ต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

2.3.3 การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal education) เป็นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ การจัดการศึกษาตามอัธยาศัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ห้องสมุดชุมชน จัดการสอนให้กับเด็กเร่ร่อน การอนุรักษ์และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์การเรียนรู้ต่างๆ

การจัดการศึกษาท้องถิ่นมีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการพึ่งพิงตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเอง และการมีเอกลักษณ์และความยั่งยืนของท้องถิ่น ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็นหมายของการจัดการศึกษาท้องถิ่น คือ

1. ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ภูมิปัญญาในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตบนพื้นฐานของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น

2. ถ่ายทอดความเชื่อและค่านิยมของท้องถิ่น และทำให้สมาชิกมีลักษณะคล้ายคลึงกันจนเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น ๆ และทำให้คุณลักษณะเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้สืบสานต่อเนื่องยั่งยืน

3. เป็นการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกในท้องถิ่นในการแก้ไขปัญหาของตนเองและท้องถิ่น โดยใช้ภูมิปัญญาของตนเองได้ (สมชาย ศรีวิรัตน์.2556.เว็บไซต์)

สรุปได้ว่า รูปแบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 รูปแบบได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมได้มีนักการศึกษาทำการศึกษาไว้ ดังนี้ มัลลิกา วิชชุกรอชิงครัต (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกันการยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง คศ.3 ขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง คศ.1-2 หรือเทียบเท่า เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อยส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง 3) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรีจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกันความไว้วางใจซึ่งกันและกันและการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อยส่วนการมีส่วนร่วม และการยอมรับนับถือกันแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

โสริติ ปัญญาสงค์ (2557) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความไว้วางใจซึ่ง

กันและกัน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการยอมรับนับถือกัน และด้านการปรับปรุงสัมพันธภาพต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการมีเป้าหมายเดียวกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมฤดี บุญยืน (2558) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผยและการเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย และเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอดาพระยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ

ศิริรัตน์ ผลกระโทก (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีม และการกำหนดบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีม มากกว่าครูผู้สอน และผลการเปรียบเทียบ สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีสภาพการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดผลการวิจัย พบว่า

1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือและการสื่อสารอย่างเปิดเผย 2) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อริศขรา อุ่มสิน (2560) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคมอำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แสงวุฒิ แสนสุภา (2563) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดหนองคาย อธิบายได้ดังนี้ ผลของระยะที่ 1 สภาพปัจจุบัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.78$, S.D.= 0.35) และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D.= 0.39)

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดหนองคาย โดยการสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างโดยนำข้อมูลจากระยะที่ 1 มาตั้งเป็นแนวคำถาม กลุ่มเป้าหมายคือ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดหนองคาย พบว่า 1) ด้านเป้าหมายของทีมงาน มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 2) ด้านทักษะในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 3) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานมีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทาง 4) ด้านการติดต่อสื่อสารแบบเปิดมีแนวทางพัฒนา จำนวน 6 แนวทาง 5) ด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันมีแนวทางพัฒนาจำนวน 5 แนวทาง 6) ด้านความสัมพันธ์ภายในทีมงานมีแนวทางพัฒนาจำนวน 4 แนวทางผลการประเมินแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพธารักษ์ จังหวัดหนองคาย โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ผลการยืนยันให้ใช้ได้ทุกแนวทางทุกคน (เห็นด้วยจำนวนร้อยละ 100 ไม่เห็นด้วย จำนวนร้อยละ 0.00)

เปรมชัย ปิยะศิลป์ (2565) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาองค์ประกอบของแนวทางการทำงานเป็นทีมได้องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมจำนวน 7 องค์ประกอบ เรียงลำดับความถี่สามลำดับแรกจากมากไปน้อย คือ การกำหนดเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม และการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 2. ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 21 แนวทาง ได้แก่ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 3 แนวทาง 2) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3 แนวทาง 3) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ด้านความไว้วางใจ 3 แนวทาง ผลการประเมินการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1 จากผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 4.34 ตามลำดับโดยรวมมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเหมาะสม มีความเหมาะสมอยู่ที่มากที่สุด 1 ด้าน และมาก 6 ด้าน ส่วนด้านความเป็นไปได้ ทุกด้านมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากทุกด้าน

นางสาวสุทัตตา ภักดีเรื่อง (2566) ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 9 ด้าน โดยเรียงลำดับ

ความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการตรวจสอบทบทวน การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านกระบวนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม และพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า 2) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบ้านคลองวาฬ เป็นพหุแนวทาง โดยมี 9 ด้าน ที่ประชา กรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับมาก เป็นแนวทางในการส่งเสริม ซึ่งมีทั้งหมด 153 แนวทาง และมี 2 ด้านที่ประชากรมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง เป็นแนวทางในการพัฒนา ซึ่งมีทั้งหมด 33 แนวทาง

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Harwood (1992) ได้ศึกษาเรื่องขบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงานพบว่า การสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงานร่วมกัน ระดับการศึกษาและ อารมณ์จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม

Hall (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาการใช้เวลาในการวางแผนร่วมกันเป็นทีมในโรงเรียนดีลาแวร์ ซึ่งเป็นโรงเรียนปฏิรูปขนาดกลาง การศึกษาวิจัยนี้สรุปได้ 4 ประเด็น สองประเด็นแรกคือ โรงเรียนต้องมีการประชุมหารืออย่างต่อเนื่องในเรื่องของการกำหนดมาตรฐานโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนต้องวางแผนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง คือเรื่องปัจจุบันและเป็นความต้องการให้ดำเนินไปเรื่อย ๆ อีกสองประเด็นหลังเป็นสิ่งใหม่ๆ สำหรับโรงเรียนครูใหญ่ต้องเสนอการพัฒนาอย่างมืออาชีพโดยผ่านการทำงานเป็นทีม และในการประชุมคณะครูต้องใช้กิจกรรมแบบทีมงานเพื่อเพิ่มจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของคณะครู

Robbins (2001) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม พบว่าขนาดของทีมทำงานโดยทั่วไปไม่ควรเกิน 10-12 คน เพราะถ้ามีจำนวนมากกว่านี้ จะมีความยุ่งยากในหารทำงานร่วมกันให้ได้ผลดี

Volz-Peacock (2006) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพในลักษณะกรณีศึกษาทีมภายในหน่วยงานรัฐบาลกลาง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ของความสามัคคี โดยมุ่งความสนใจไปที่การอยู่ร่วมกันของค่านิยมร่วมกับความสามัคคีภายในทีมของรัฐบาลกลาง ผลจากการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมของหน่วยงานรัฐบาลกลางสามารถอธิบายถึงแนวคิดของความสามัคคีว่าประกอบด้วย 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน ได้แก่ (1) ค่านิยมร่วม (2) ความร่วมมือซึ่งกันและกันและ (3) วัตถุประสงค์ร่วมกัน ซึ่งเกิดขึ้นได้จาก 4 ส่วนประกอบหลัก คือ การสื่อสารอย่างเปิดเผยพันธกิจที่ชัดเจนภาวะผู้นำที่เกื้อหนุน และค่านิยมร่วม สำหรับข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับค่านิยมร่วมพบว่าค่านิยมเหล่านั้นเป็นผลสะท้อนมาจากการทำงานเป็นทีม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ

การทำการตัดสินใจ ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในส่วนของการศึกษาค้นคว้ามีความเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มผลการปฏิบัติงาน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการทำให้เกิดความสุขในสถานที่ทำงานสำหรับ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ทำให้เห็นรายละเอียดเพิ่มมากขึ้นเกี่ยวกับลักษณะของค่านิยมของทีม ทำงานและเป็นการยืนยันถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมร่วมและความสามัคคีภายในทีม

Reihaneh Shagholi (2010) ได้ทำการศึกษาการสร้างค่านิยมผ่านความไว้วางใจ การตัดสินใจ และการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า 1) พนักงานครูมีความเชื่อเกี่ยวกับความ ไว้วางใจในองค์กรใน 7 อำเภอในเมืองนี้ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการตัดสินใจว่า ยังมีอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) มีความสัมพันธ์ระหว่างความไว้วางใจและการทำงาน เป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่าการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้ประสบความสำเร็จ ต้องอาศัยความร่วมมือของครูเป็นอย่างดี เนื่องจากการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน นำความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ร่วมกันพัฒนางาน เกิดการปฏิสัมพันธ์และมีการแก้ปัญหาร่วมกันภายในทีมทำให้งานประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพจากความสำเร็จดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการทำงานเป็นทีมของ ครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย 2) การแสดง บทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3) การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 4) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอก 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 6) การกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบ 7) ความไว้วางใจ และ 8) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จึงจะช่วยการทำงานในสถานศึกษาให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิจัยแบบผสม (Mixed methods research) ระหว่างเชิงปริมาณ (quantitative) และคุณภาพ (qualitative) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย และเพื่อศึกษาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,235 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 134 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,101 คน จากสถานศึกษา 27 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567 จำนวน 294 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร 32 คน ครูผู้สอน 262 คน โดยการสุ่มแบบเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรที่ต้องการศึกษาโดยเปิดตารางเครจซี่มอร์แกน (Krejci ; & Morgan) ตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ขนาดของ สถานศึกษา	จำนวน สถานศึกษา (แห่ง)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	10	45	285	325	11	58	69
ขนาดกลาง	10	53	445	503	12	107	119
ขนาดใหญ่	7	36	371	407	9	97	106
รวม	27	134	1,101	1,235	32	262	294
รวมทั้งหมด	27	1,235			294		

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2567

3.1.3 กลุ่มเป้าหมายเพื่อการสัมภาษณ์

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ที่มีประสบการณ์ในสายงานบริหารการศึกษามากกว่า 5 ปี และหรือในระหว่างก่อนเป็นผู้บริหาร หรือกลุ่มครูผู้สอนตามความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายทั้ง 4 งาน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย เพื่อเป็นตัวแทนของประชากรจำนวน 5 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมี 2 ฉบับ คือ ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) และฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์ (Interview)

3.2.1 ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม มี 2 ตอน ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต Likert (Likert's Rating Scale) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 8 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 3 การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม

องค์ประกอบที่ 6 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 7 ความไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 8 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

โดยจำแนกข้อคำถามออกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต Likert (Likert's Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มาก

ระดับ 3 หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม น้อย

ระดับ 1 หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม น้อยที่สุด

3.2.2 ฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์

มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์โดยจะตั้งประเด็นในการสัมภาษณ์จากผลการวิเคราะห์ในฉบับ 1 เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม

องค์ประกอบที่ 3 การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม

องค์ประกอบที่ 4 การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม

องค์ประกอบที่ 6 การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 7 ความไว้วางใจ

องค์ประกอบที่ 8 การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 แบบสอบถาม (questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต Likert (Likert's Rating Scale)
- 3) นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 4) ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 5) นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถามโดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.07 – 1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องถูกต้องและสมบูรณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน
- 6) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
- 7) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเท่ากับ 0.729 - 0.949
- 8) นำคำถามที่ใช้ได้มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.962
- 9) นำร่างแบบสอบถามที่ได้นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง
- 10) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ (Interview form)

การสร้างแบบสัมภาษณ์โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหาและข้อเสนอแนะ และสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย แล้วนำแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูลหาแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคามเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมทั้งแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการเก็บข้อมูลผ่านระบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือคิวอาร์โค้ด (QR – Code)
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์แล้วนำไปลงรหัส
4. ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
5. การสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจะมีหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตหมายเข้าสัมภาษณ์และเมื่อได้รับการตอบรับเข้าสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
- 5.2 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติตามลักษณะของข้อมูล ดังนี้
 - 5.2.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)
 - 5.2.2 การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นจังหวัดเลย ทั้ง 8 องค์ประกอบ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ในการแปลความหมายเฉลี่ยที่ใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2556)

ค่าเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
4.51 - 5.00	หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มาก
2.51 - 3.50	หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ระดับน้อย
1.0 - 1.50	หมายถึง ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม น้อยที่สุด

5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1) เปรียบเทียบโดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ระหว่างตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t-test Independent Sample)

2) เปรียบเทียบโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระหว่างวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยทดสอบค่าที (t-test Independent Sample)

3) เปรียบเทียบโดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน 3 กลุ่ม ระหว่างผู้มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5-10 ปี, และมากกว่า 10 ปี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

5.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าเฉลี่ย (Mean) วิเคราะห์ระดับโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
- 3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 1) การทดสอบค่าที (t-test)
- 2) การทดสอบเอฟ (F-test)
- 3) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของเชฟเฟ (Scheffe')

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ที่จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าที
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบค่าเอฟ
p	แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
df	แทน ค่าระดับขั้นความอิสระ
*	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 294 ฉบับ โดยจำแนกเป็นผู้บริหาร 32 ฉบับ และครูผู้สอน จำนวน 262 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 294 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ผู้วิจัยขอเสนอเป็นตอน ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกได้ดังนี้

3.1 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test Independent Sample)

3.2 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test Independent Sample)

3.3 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method)

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังตารางที่ 3 – 5

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (คน)	
	(n = 294)	ร้อยละ
ผู้บริหาร	32	10.88
ครูผู้สอน	262	89.12
รวม	294	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าเป็นผู้บริหาร จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 10.88 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 89.12

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	
	(n = 294)	ร้อยละ
ปริญญาตรี	192	65.30
สูงกว่าปริญญาตรี	102	34.70
รวม	294	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ที่เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 65.30 และสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 34.70

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	
	(n = 294)	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	49	16.70
ระหว่าง 5 - 10 ปี	117	39.80
มากกว่า 10 ปี	128	43.50
รวม	294	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

ด้าน ที่	การทำงานเป็นทีม	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.35	0.57	มาก	1
2.	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	4.21	0.38	มาก	3
3.	ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	3.86	0.42	มาก	6
4.	ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก	4.02	0.39	มาก	5
5.	ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม	4.20	0.51	มาก	4
6.	ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.83	0.32	มาก	7
7.	ด้านความไว้วางใจ	4.23	0.54	มาก	2
8.	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.67	0.43	มาก	8
	รวม	4.03	0.31	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ($\bar{X}= 4.35$) ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X}= 4.23$), ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ($\bar{X}= 4.21$), ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ($\bar{X}= 4.20$), ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ($\bar{X}= 4.02$), ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ($\bar{X}= 4.386$), ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\bar{X}= 3.83$) และน้อยที่สุดคือ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X}= 3.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการกำหนดเป้าหมายโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการกำหนดเป้าหมาย	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนเริ่มดำเนินงาน	4.31	0.68	มาก	3
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.30	0.66	มาก	4
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	4.39	0.64	มาก	2
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.31	0.64	มาก	3
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.48	0.57	มาก	1
รวม		4.35	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ($\bar{X}$ = 4.39) และผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.30)

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม	4.32	0.61	มาก	2
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความสามารถของกันและกัน	4.31	0.69	มาก	3
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	4.38	0.60	มาก	1
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือกันและมีความอดทนในการทำงานร่วมกัน	3.72	0.90	มาก	5
5.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.64	มาก	4
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	4.31	0.69	มาก	3
รวม		4.21	0.38	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ($\bar{X}$ = 4.38) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.32) และ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือกัน และมีความอดทนในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.72)

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการตัดสินใจ	4.31	0.69	มาก	2
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	3.62	0.90	มาก	5
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่าง ๆ เช่น การเตรียมเอกสาร การเสนอผลงาน และการจัดการประชุม	3.67	0.89	มาก	3
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.62	0.89	มาก	5
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และการประเมินผลการทำงาน	3.63	0.89	มาก	4
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างกว้างขวางในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.32	0.61	มาก	1
รวม		3.86	0.42	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างกว้างขวางในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.31) และครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่าง ๆ เช่น การเตรียมเอกสาร การเสนอผลงาน และการจัดการประชุม ($\bar{X}$ = 3.67) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ

เต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 3.62)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก โดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และ สัมพันธภาพที่ดีภายนอก	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดต่อสื่อสารกันอย่างโปร่งใสและเปิดเผยไม่มีลับลมคมใน	4.31	0.69	มาก	2
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน	3.53	0.85	มาก	5
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.32	0.61	มาก	1
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.31	0.69	มาก	2
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.90	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก	3.68	0.90	มาก	4
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการทำงาน	4.32	0.61	มาก	1
รวม		4.02	0.39	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดต่อสื่อสารกันอย่างโปร่งใสและเปิดเผยไม่มีลับลมคมใน และครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.31$) และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.72$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.31	0.69	มาก	2
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างจริงจัง	4.32	0.61	มาก	1
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการที่เป็นมิตรในการทำงาน มีวิธีการทำงานแบบใหม่	4.31	0.69	มาก	3
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความรักความสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.68	0.91	มาก	4
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารที่ดีเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง	4.32	0.61	มาก	1
6.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในทีมงานมีกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายสม่ำเสมอ	4.31	0.69	มาก	2
รวม		4.20	0.69	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างจริงจัง และครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารที่ดีเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.31$) และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการที่เป็นมิตรในการทำงาน มีวิธีการทำงานแบบใหม่ ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความรักความสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน	3.54	0.85	มาก	4
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร	3.70	0.92	มาก	3
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุม ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.32	0.61	มาก	1
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล	4.30	0.70	มาก	2

ตารางที่ 12 (ต่อ)

5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	3.50	0.82	มาก	5
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	3.54	0.84	มาก	4
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นธรรม	3.44	0.78	มาก	6
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	4.32	0.61	มาก	1
รวม		3.83	0.32	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.30$) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 3.70$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านความไว้วางใจ โดยรวม และจำแนกเป็นรายข้อ

ข้อ	ด้านความไว้วางใจ	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นและเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน	4.31	0.69	มาก	2
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความไว้วางใจและมีความซื่อสัตย์ต่อกัน	4.32	0.61	มาก	1
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสนับสนุนและยินดีให้ความช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ และเต็มใจ	4.31	0.619	มาก	2
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น	3.79	0.92	มาก	3
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานอย่างโปร่งใสและเปิดเผย	4.32	0.61	มาก	1
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนมีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.31	0.69	มาก	2
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.69	มาก	2
รวม		4.23	0.54	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความไว้วางใจและมีความซื่อสัตย์ต่อกันและครูและบุคลากรทางการศึกษามี

การทำงานอย่างโปร่งใสและเปิดเผย ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนมีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 3.79)

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อันดับที่ และระดับการทำงาน เป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีโดยรวมและจำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อ	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ค่าสถิติ (n = 294)		ระดับ	อันดับที่
		$\bar{X}$	S.D.		
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีน้ำใจ สนับสนุนเกื้อกูลกันให้ความช่วยเหลือและแสดงออกที่ดีต่อกัน	3.63	0.89	มาก	5
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	0.86	มาก	7
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	3.62	0.86	มาก	6
4.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.40	0.77	มาก	1
5.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความยินดีให้ความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา	3.87	0.96	มาก	3
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีอิสระในที่ทำงาน	3.90	0.94	มาก	2
7.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา	3.64	0.89	มาก	4
รวม		3.67	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีอิสระในที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.90$) และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความยินดีให้ความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.87$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.60$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ภูมิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยใช้การทดสอบ (t – test) แบบ Independent Samples ดังตาราง 4.13

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ด้าน ที่	การทำงานเป็นทีม	ตำแหน่งหน้าที่					
		ผู้บริหาร (n = 32)		ครูผู้สอน (n = 262)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.30	0.60	4.36	0.57	0.60	0.54
2.	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	4.04	0.38	4.24	0.38	2.80	0.00*
3.	ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	3.78	0.43	3.86	0.43	1.03	0.30
4.	ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอก	3.96	0.40	4.03	0.39	0.94	0.34
5.	ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม	4.08	0.52	4.22	0.51	1.45	0.14
6.	ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.74	0.35	3.84	0.32	1.75	0.08
7.	ด้านความไว้วางใจ	4.12	0.51	4.25	0.54	1.27	0.20
8.	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.75	0.49	3.66	0.42	1.07	0.28
รวม		3.95	0.33	4.04	0.31	1.45	0.14

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้การทดสอบ (t – test) แบบ Independent Samples ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน ที่	การทำงานเป็นทีม	วุฒิการศึกษา					
		ปริญญาตรี (n = 192)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n = 102)		t	p
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.34	0.59	4.37	0.53	0.36	0.71
2.	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	4.23	0.39	4.19	0.37	0.67	0.50
3.	ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	3.90	0.44	3.77	0.38	2.47	0.01*
4.	ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก	4.05	0.40	3.98	0.37	1.38	0.16
5.	ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม	4.20	0.53	4.21	0.48	0.18	0.85
6.	ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.84	0.33	3.81	0.31	0.85	0.39
7.	ด้านความไว้วางใจ	4.23	0.56	4.24	0.51	0.14	0.88
8.	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.65	0.44	3.71	0.42	0.96	0.33
รวม		4.03	0.32	4.02	0.28	0.46	0.63

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3.3 การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้การทดสอบ (F – test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4. 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ด้าน ที่	การทำงานเป็นทีม	แสดงความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
1.	ด้านการกำหนดเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.91	2.79	0.06
		ภายในกลุ่ม	95.32	291	0.32		
		รวม	97.15	293			
2.	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.79	0.45
		ภายในกลุ่ม	43.41	291	0.14		
		รวม	43.64	293			
3.	ด้านการให้ความร่วมมือและมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	1.70	0.18
		ภายในกลุ่ม	53.47	291	0.18		
		รวม	54.10	293			
4.	ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก	ระหว่างกลุ่ม	0.32	2	0.16	1.02	0.35
		ภายในกลุ่ม	45.33	291	0.15		
		รวม	45.65	293			
5.	ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดี ภายในทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.48	0.61
		ภายในกลุ่ม	78.40	291	0.26		
		รวม	78.66	293			
6.		ระหว่างกลุ่ม	0.50	2	0.25	2.34	0.09

	ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	ภายในกลุ่ม	30.95	291	0.10		
		รวม	31.45	293			
7.	ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2	0.10	0.34	0.70
		ภายในกลุ่ม	86.55	291	0.29		
		รวม	86.76	293			
8.	ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	4.55	2	0.77	4.16	0.01
		ภายในกลุ่ม	54.17	291	0.18		
		รวม	55.72	293	293		

จากตาราง 4.15 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบรายคู่ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.52	3.67	3.73
น้อยกว่า 5 ปี	3.52	-	0.15	0.21
ระหว่าง 5 - 10 ปี	3.67		-	0.05
มากกว่า 10 ปี	3.73			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 แสดงว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ระหว่าง 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการทำงานเป็นทีมน้อยกว่า ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

จากผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นแนวทาง คำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – Structured Interview) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และนำมาสังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาตามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย 24 แนวทาง ใน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 2) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 7) ด้านความไว้วางใจ และ 8) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ได้ว่า ด้านการกำหนดเป้าหมายเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและความสามัคคีในทีม ส่งผลให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การติดตามผลและปรับเปลี่ยนเป้าหมายตามสถานการณ์เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ สถานศึกษาควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน ดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

“....การกำหนดเป้าหมายเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมเพราะช่วยให้ทุกคนเข้าใจทิศทางและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในสถานศึกษา และทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม เมื่อทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน ก็จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

“....การกำหนดเป้าหมายการทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นถ้าครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารจึงเปิดโอกาสให้ครูทุกคนแสดงความคิดเห็นและร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ตอบโจทย์ทั้งสถานศึกษาและนักเรียน เป้าหมายที่ชัดเจนและทุกคนเห็นพ้องต้องกันจะช่วยให้การทำงานมีทิศทางและเกิดความสามัคคี....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

"....ในการบริหารสถานศึกษาควรจะเน้นการทำงานเป็นทีมโดยเริ่มจากการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคณะครู เพื่อให้ได้เป้าหมายที่ตรงกับความต้องการของทุกฝ่าย เมื่อครูรู้สึกว่ตนเองมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายทุกคนก็จะมีควมรับผิดชอบและตั้งใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

"....สถานศึกษาควรมีการจัดเวิร์กชอปให้ครูได้ร่วมกำหนดเป้าหมายของทีมร่วมกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและทิศทางที่เป็นหนึ่งเดียว การมีส่วนร่วมในกระบวนการนี้ช่วยให้ครูมีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ต้องมีการติดตามผลและปรับเป้าหมายให้เหมาะสมอยู่เสมอ เพื่อให้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

"การกำหนดเป้าหมายไม่ใช่แค่การวางแผน แต่เป็นการสร้างความสามัคคีในสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา เพราะเมื่อครูเข้าใจและยอมรับเป้าหมาย ครูทุกคนจะทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ นอกจากนี้ควรให้มีการประเมินและปรับเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.17 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	5	100
2. ผู้บริหารจัดเวิร์กชอป (workshop) เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการทำงาน	✓	✓		✓	✓	4	80
2. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	✓		✓	✓	✓	4	80

2. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ได้ว่า ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ผู้บริหารต้องสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ครู พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสนอแนะทางพัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ผ่านการอบรม และระบบพี่เลี้ยง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การยกย่องชมเชย และการสนับสนุนให้ครูกล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...การเป็นผู้นำที่ดีต้องสามารถจูงใจและโน้มน้าวใจให้ครูทุกคนร่วมมือกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารควรเน้นและเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะการพัฒนา เพื่อให้ทุกคนรู้สึกมีส่วนร่วมและเกิดแรงจูงใจในการทำงาน สนับสนุนพัฒนาทักษะและการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

"...ผู้นำที่ดีไม่ใช่แค่สั่งการ แต่ต้องรับฟังความคิดเห็นของครูทุกคน และให้การสนับสนุนอย่างเหมาะสม สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้ครูสามารถเป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้ในสถานการณ์ที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาร่วมกัน...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

"...การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งผู้นำและผู้ตามที่มีคุณภาพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความกล้าหาญในการตัดสินใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

"...ควรมุ่งเน้นให้ครูทุกคนมีบทบาททั้งในฐานะผู้นำและผู้ตามในเวลาที่เหมาะสม มีการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ รวมถึงกระบวนการพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดประสบการณ์และการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

"...ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทีม และผู้ตามที่ดีต้องพร้อมเรียนรู้และร่วมมือกัน ผู้บริหารควรให้กำลังใจและยกย่องผลงานของครู เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำโครงการต่าง ๆ เพื่อฝึกทักษะการบริหารและการตัดสินใจ"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.18 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารส่งเสริมการอบรมทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในสถานศึกษา		✓		✓	✓	3	60
2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างครูในสถานศึกษา			✓	✓	✓	3	60
3. ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน	✓		✓	✓	✓	4	80

3. ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย สรุปได้ว่า ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน ดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูมีบทบาททั้งในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติจริง เช่น การจัดประชุม นำเสนอผลงาน และพัฒนานโยบายร่วมกัน โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็น และมอบหมายบทบาทที่หลากหลาย

ตามความสามารถของแต่ละคน ทั้งนี้การให้คุณค่ากับทุกบทบาทในทีมช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...ให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ในทุกกิจกรรมของสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการเป็นกันเอง เพื่อให้ครูกล้าพูด กล้าเสนอแนวคิด และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

"....การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมของครูไม่ได้จำกัดเพียงการแสดงความคิดเห็น แต่รวมถึงการปฏิบัติจริง เช่น การจัดการประชุม การนำเสนอผลงาน และการพัฒนานโยบายร่วมกัน ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูแสดงบทบาทเชิงรุกในการทำงานเป็นทีม"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

"...เน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และเป็นกันเอง เพื่อให้ครูกล้าพูด กล้าเสนอแนะ และมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ซึ่งจะช่วยให้การทำงานของสถานศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

"....การมีส่วนร่วมต้องมาพร้อมกับความรับผิดชอบ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรับหน้าที่ที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนงาน การจัดทำเอกสาร หรือการเป็นวิทยากร เพื่อให้พวกเขา รู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของทีม...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

"...ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศ สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่ทุกคนมีบทบาทเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะแสดงความเห็น หรือมีส่วนร่วมช่วยงานเบื้องหลัง ทุกบทบาทล้วนมีคุณค่าและช่วยให้สถานศึกษาพัฒนาไปข้างหน้า...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.19 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและรับผิดชอบร่วมกัน	✓	✓	✓	✓		4	80
2. สมาชิกทุกคนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง เพื่อให้ครูกล้าพูดและเสนอแนวคิดในการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓		✓	4	80
3. การทำงานเน้นให้ครูมีส่วนร่วมควบคู่กับความรับผิดชอบโดยการมอบหมายบทบาทที่หลากหลายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน		✓		✓	✓	3	60

4. ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ได้ว่า ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ผู้บริหารเน้นการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และส่งเสริมบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งภายในองค์กรและกับเครือข่ายภายนอก เพื่อเสริมสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังปลูกฝังให้ครูมีน้ำใจและช่วยเหลือกัน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีและกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลกระจายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง ดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...ให้ความสำคัญกับการสื่อสารอย่างเปิดเผยและโปร่งใส ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเน้นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจเป้าหมายและทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

"...การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูทุกคนในสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกให้เกิดการสนับสนุนและพัฒนาร่วมกันอย่างยั่งยืน...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

"...การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธ์ภาพที่ดีภายนอกควรเน้นการปลูกฝังให้ครูและบุคลากรมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งในทีมและกับเครือข่ายภายนอก เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาต่อสังคม...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

"...การสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีและการประชุมเป็นเครื่องมือสำคัญในการสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลสามารถกระจายไปถึงทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง ส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

"...การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องสนับสนุนให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.20 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารส่งเสริมการอบรมทักษะการเทคโนโลยีในการสื่อสาร	✓			✓	✓	3	60
2. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาการศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	✓	✓	✓		✓	3	60
3. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมภายนอกองค์กร เช่น การร่วมกิจกรรมและโครงการเพื่อสร้างเครือข่ายและเสริมสร้างทีมงานร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5	100

5. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ได้ว่า ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยเน้นความซื่อสัตย์ การเปิดกว้างในการสื่อสาร และการสร้างความไว้วางใจ ระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ยัง ส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในทีม มีการพัฒนา กลไกการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความผูกพันในทีมผ่านกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน ปลุกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคี ช่วยเหลือกันซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...การสร้างบรรยากาศภายในทีม มุ่งเน้นให้โรงเรียนเป็นสถานที่ทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือและความจริงใจ โดยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันด้วยความซื่อสัตย์ เปิดกว้างในการสื่อสาร และให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

"...การสร้างบรรยากาศภายในทีม เป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด และเสริมสร้างความสามัคคี เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพบปะพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อให้สมาชิกในทีมรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

"...การสร้างบรรยากาศภายในทีม ให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในทีม โดยปลูกฝังให้บุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และเน้นการแก้ปัญหาด้วยเหตุผลและความจริงใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและความไว้วางใจภายในทีม"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

"...การสร้างบรรยากาศภายในทีม ต้องอาศัยบรรยากาศที่ดีเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เน้นให้ทีมงานมีความผูกพันกันผ่านกิจกรรมเสริมสร้างทีมเวิร์ก ทั้งการทำงานร่วมกัน และการจัดกิจกรรมที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายเพื่อกระตุ้นขวัญกำลังใจและความรักในองค์กร..."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

"การสร้างบรรยากาศภายในทีม เชื่อว่าความสัมพันธ์ที่ดีในทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร จึงสนับสนุนให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันด้วยความเคารพและเข้าใจซึ่งกันและกัน พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสามัคคี ความกลมเกลียว และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.21 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5		
1. ผู้บริหารจัดการกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและลดความตึงเครียดเพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	✓	✓		✓	✓	4	80
2. สมาชิกทุกคนสร้างความผูกพันในทีมผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน	✓	✓	✓	✓	✓	5	100
3. การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสามัคคี และการช่วยเหลือกันเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม	✓		✓	✓	✓	4	80

6. ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ได้ว่า ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบผู้บริหารกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มงาน พร้อมจัดทำเอกสารระบุบทบาทของแต่ละบุคคลเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามและเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านรายงานผลการดำเนินงาน และส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยมีการประชุมชี้แจงรายละเอียดของแต่ละตำแหน่งก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และออกคำสั่งให้บุคคลที่ได้รับผิดชอบเข้าใจบทบาทของตนเอง และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

"...การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ เน้นการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล พร้อมจัดทำเอกสารกำกับหน้าที่อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อน และช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีความราบรื่น...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

"...เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่ออธิบายบทบาท และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล พร้อมเปิดโอกาสให้ซักถามหรือเสนอแนะ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน และช่วยให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

"...การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและลดความขัดแย้งได้ ก่อนเริ่มงานทุกครั้งต้องมีการชี้แจงหน้าที่ และคอยติดตามผล พร้อมให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

"...สนับสนุนการทำงานโดยการกำหนดขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล และออกคำสั่งให้ชัดเจน พร้อมส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันระหว่างทีม ลดปัญหาความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.22 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร พร้อมจัดทำเอกสารกำกับหน้าที่ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน	✓		✓	✓	✓	4	80
2. บริหารส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร	✓	✓		✓	✓	4	80
3. บริหารติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงาน			✓	✓	✓	3	60

7. ด้านความไว้วางใจ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ได้ว่า ด้านความไว้วางใจ ในองค์กรต้องมีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบริหารงานด้วย ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจในองค์กร นอกจากนี้การเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี และการให้กำลังใจ ยกย่องความสำเร็จ เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง และพร้อมร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร ดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

"...การให้ความสำคัญกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร โดยเน้นการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณ ต้องทำให้ทุกคนภายในองค์กรมีความไว้วางใจผู้บริหาร บุคลากรทุกคนต้องสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และมั่นใจว่าความคิดเห็นของตนจะได้รับการรับฟังและนำไปพิจารณาอย่างจริงจัง...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

"...การสร้างความไว้วางใจเริ่มจากความซื่อสัตย์ และความโปร่งใสในการบริหารงาน ผู้บริหารมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตัดสินใจ และสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและเป็นมิตร...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

"...ความไว้วางใจเกิดจากการกระทำมากกว่าคำพูด ดังนั้นจึงเน้นการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าการทำงานในองค์กรเป็นไปด้วยความยุติธรรมและจริงใจ...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

"...ความไว้วางใจเกิดจากการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยจัดให้มีการพบปะพูดคุยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมถึงส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสามัคคี และความเข้าใจซึ่งกันและกัน"

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

"...ให้ความสำคัญกับความไว้วางใจ เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ การเอาใจใส่และให้กำลังใจบุคลากร เพื่อให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มี

คุณค่าและได้รับการยอมรับ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้มีระบบการให้รางวัลและการยกย่องความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงจูงใจและเสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร...."

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.23 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านความไว้วางใจ

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1					รวม	ร้อยละ
	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5		
1. ผู้บริหารบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในระบบขององค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	5	100
2. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เช่น การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากร	✓	✓	✓			3	60
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีจรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบ และรักษาคำพูด เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง	✓	✓	✓	✓	✓	5	100

8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จากการสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยได้ว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ดังรายละเอียดการสัมภาษณ์ ดังนี้

“....การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเป็นรากฐานของการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการพบปะพูดคุยกันเป็นประจำ มีความจริงใจ เสียสละ สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์, วันที่ 25 มีนาคม 2568)

“....การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเอง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สิ่งเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์, วันที่ 26 มีนาคม 2568)

“....การสื่อสารที่ชัดเจนและเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การพูดคุยด้วยความจริงใจ และการให้คำแนะนำที่สร้างสรรค์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์, วันที่ 28 มีนาคม 2568)

“....การสนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือและให้กำลังใจกันเสมอ ความสามัคคีเป็นรากฐานสำคัญของทีมที่แข็งแกร่ง ดังนั้นการแสดงออกถึงความห่วงใยและพร้อมช่วยเหลือซึ่งกันและกันจะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์, วันที่ 1 เมษายน 2568)

“....การส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตร การสื่อสารที่ดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความร่วมมือ และการพัฒนากิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข....”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์, วันที่ 27 มีนาคม 2568)

ตารางที่ 4.24 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่					รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5		
1. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความสุขเป็นกันเอง	✓	✓	✓		✓	4	80
2. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้คำพูดเชิงบวก และความเคารพซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี	✓	✓	✓		✓	4	80
3. ผู้บริหารมีความจริงใจ มีความเสียสละ และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา	✓			✓	✓	3	60

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน 24 แนวทาง ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 4.25 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย	
องค์ประกอบของการ ทำงานเป็นทีม	แนวทางการทำงานเป็นทีม
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	1. ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจนและเป็นระบบก่อนเริ่มปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารจัดเวิร์กช็อป (workshop) เพื่อให้ครูมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการทำงาน 3. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม	1. ผู้บริหารส่งเสริมการอบรมทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและความร่วมมือระหว่างครูในสถานศึกษา 3. ใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการตัดสินใจในการทำงานร่วมกัน
3. ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม	1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันและรับผิดชอบต่อร่วมกัน 2. สมาชิกทุกคนสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและเป็นกันเอง เพื่อให้ครูกล้าพูดและเสนอแนวคิดในการทำงานร่วมกัน 3. การทำงานเน้นให้ครูมีส่วนร่วมควบคู่กับความรับผิดชอบต่อความรับผิดชอบโดยการมอบหมายบทบาทที่หลากหลายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน
4. การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก	1. ผู้บริหารส่งเสริมการอบรมทักษะการเทคโนโลยีในการสื่อสาร 2. ผู้บริหารสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาการศึกษาและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 3. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมภายนอกองค์กร เช่น การร่วมกิจกรรมและโครงการเพื่อสร้างเครือข่ายและเสริมสร้างทีมงานร่วมกัน

ตาราง 4.25 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย	
องค์ประกอบของการ ทำงานเป็นทีม	แนวทางการทำงานเป็นทีม
5. การสร้างบรรยากาศที่ดี ภายในทีม	1. ผู้บริหารจัดการกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีและลดความตึงเครียดเพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 2. สมาชิกทุกคนสร้างความผูกพันในทีมผ่านกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน 3. การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสามัคคีและการช่วยเหลือกันเพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จของทีม
6. การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ	1. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของบุคลากร พร้อมจัดทำเอกสารกำกับหน้าที่ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน 2. ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร 3. ผู้บริหารติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อปรับปรุงแนวทางการทำงาน
7. ความไว้วางใจ	1. ผู้บริหารบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจและเชื่อมั่นในระบบขององค์กร 2. ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา เช่น การประชุม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี และการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับบุคลากร 3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน มีจรรยาบรรณ มีความรับผิดชอบ และรักษาคำพูด เพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง
8. การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	1. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความสุข เป็นกันเอง 2. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้คำพูดเชิงบวก และความเคารพซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี 3. ผู้บริหารมีความจริงใจ มีความเสียสละ และช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา

**แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย**



ภาพที่ 4.1 แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย สรุปผลการวิจัยดังนี้

5.1.1 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) และด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = 3.67) ตามลำดับ

1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 4.35) โดยเรียงลำดับด้านการกำหนดเป้าหมาย ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.48) รองลงมาคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วน ($\bar{X}$ = 4.39) และข้อครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสนใจในทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.30) ต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับข้ออื่นๆ

2) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับ ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม อันดับแรก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ($\bar{X}$ = 4.38) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.32) และผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือกัน และมีความอดทนในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 3.72)

3) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.86) โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างกว้างขวางในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 4.31) และครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่าง ๆ เช่น การเตรียมเอกสาร การเสนอผลงาน และการจัดการประชุม ($\bar{X}$ = 3.67) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ($\bar{X}$ = 3.62)

4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 4.02) โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และ ผู้บริหารสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดต่อสื่อสารกันอย่างโปร่งใสและเปิดเผยไม่มีลัทธิลอบคมใน และครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X}$ = 4.31) และครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 3.72) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน ($\bar{X}$ = 3.53)

5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 4.20) โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างจริงจัง และครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารที่ดีเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.31) และครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการที่เป็นมิตรในการทำงาน มีวิธีการทำงานแบบใหม่ ($\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความรักความสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}$ = 3.68)

6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.83) โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อาสาสมัครแต่ละบุคคล ($\bar{X}$ = 4.30) และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X}$ = 3.70) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.44)

7) ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 4.23) โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความไว้วางใจและมีความซื่อสัตย์ต่อกันและครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานอย่างโปร่งใสและเปิดเผย ($\bar{X}$ = 4.32) รองลงมา คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนมีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาาร่วมกันและครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.31) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น ($\bar{X}$ = 3.79)

8) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{X}$ = 3.67) โดยเรียงลำดับ 3 อันดับแรก คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X}$ = 4.40) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีอิสระในที่ทำงาน ($\bar{X}$ = 3.90) และ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความยินดีให้ความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา ($\bar{X}$ = 3.87) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 3.60)

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา

สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

1) จำแนกตำแหน่งหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ในด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่แตกต่างกัน

2) จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย ในด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่แตกต่างกัน

3) จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการทำงานต่างกัน มีระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 24 แนวทาง 1) การกำหนดเป้าหมาย 3 แนวทาง 2) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม 3 แนวทาง 3) การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม 3 แนวทาง 4) การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก 3 แนวทาง 5) การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม 3 แนวทาง 6) การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ 3 แนวทาง 7) ความไว้วางใจ 3 แนวทาง และ 8) การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3 แนวทาง

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีการทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแต่ละบุคคลย่อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนเองและใช้ความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน โดยมีการติดต่อสื่อสารกันทั้งภายในกลุ่มและนอกกลุ่มและมีการนำผลของการทำงานมาประเมินเพื่อที่จะแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานครั้งต่อไป ผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญ ในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและสามารถนำทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมัลลิกา วิชสุกรอิงครัต (2553) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลสังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องงานวิจัยของศิริรัตน์ แผลกระโทก (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านได้ดังนี้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย มองว่าการมีเป้าหมายร่วมกันเป็นเรื่อง สำคัญและขาดไม่ได้กับทุกทีม เพราะเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมจะทำให้ สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน การทำงานจะดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมและมีความผูกพันกับเป้าหมายของทีม ร่วมมือกันแก้ปัญหาเมื่อมีอุปสรรคในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อผิดพลาด และรับผิดชอบในความผิดพลาดจากการทำงาน การทำงานเป็นทีมต้องมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ รวมทั้งสมาชิกทุกคนต้องยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของทีม เพื่อให้การทำงานเป็นทีมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ สีนวล สินดี (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการมีเป้าหมาย ร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ

ฉันทนา จันทรบรรจง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านมีเป้าหมายร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความถนัดและความเหมาะสม ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการทำงานในหน้าที่แต่ละคน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเกิดความสุขในการทำงานนั้น ครูควรจะต้องรู้และเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บริหารและสมาชิกภายในทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้มี ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ ทำงานตามจุดประสงค์ของงานและส่งงานได้ตามกำหนดเวลา มีการแบ่งหน้าที่ให้รับผิดชอบตามความเหมาะสม โดยผู้บริหารมีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล กระตุ้นสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ครูมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา พึงเจียม (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ด้านความเข้าใจบทบาทของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณภัทรรัตน์ ศรีเจริญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า ด้านความเข้าใจ บทบาทของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ นิภาพร ทองดำ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารคุณภาพกับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความเข้าใจ บทบาทของบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย เห็นความสำคัญของการประสานงานเป็นเรื่องสำคัญ การทำงานหรือการปฏิบัติการกิจโดยไม่ประสานงานกันอาจทำให้เกิดข้อผิดพลาดขึ้นได้ เพราะการจะทำภารกิจให้สำเร็จนั้นจะต้องเกิดจากการประสานงานของหลายๆ ฝ่ายร่วมกัน มีการประชุมเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ อย่างเป็นระบบ มีรูปแบบการประสานงานที่หลากหลายวิธีและเหมาะสม และติดต่อสื่อสารให้เกิดการ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน รับฟังข้อมูลจากหลายๆ ฝ่าย การประสานงานที่ดีจะช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น

และรวดเร็ว ทุกคนทุกฝ่ายมีความเข้าใจถึงนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้ดี ยิ่งขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสิทธิ์ พิเชฐธัญชัย (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการสร้างทีมงานในสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ด้านการประสานงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ลำเทียน เฝ้าอาจ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านการประสานงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ รัฐนันท์ กุณะ (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่ม เครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 พบว่า ด้านการประสานงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย มองเห็นว่าการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการที่มีความเกี่ยวข้องไปถึงบุคคลอื่น ตลอดจนถึงสังคมที่แต่ละคนที่เกี่ยวข้องอยู่ไม่ว่าจะทำสิ่งใดล้วนต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือช่วยให้บรรลุจุดประสงค์ทั้งสิ้น ในการทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนควรสื่อสารกัน ให้มากขึ้น เพราะการสื่อสารมีความสำคัญต่อบุคคลหากสมาชิกในทีมขาดความรู้ความเข้าใจในการสื่อสารก็ไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ ความคิด หรือทำให้เกิดความเข้าใจกันได้ จึงควรมีการแจ้งข้อมูลให้ ทราบอย่างเปิดเผย ชัดเจน ตรงกับความเป็นจริง มีการรับและส่งข้อมูลที่ถูกต้องให้แก่สมาชิกภายในทีม สื่อสารให้สมาชิกภายในทีมเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ซักถามข้อสงสัยร่วมกัน

แล้วนำมาปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และรับฟังปัญหาการทำงานของสมาชิกภายในทีมที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สีนวล สินดี (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ มนต์ฤทัย สุระนาม (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหารสถาน ศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5 ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่เครียดมีผลทำให้สมาชิกในทีมตั้งใจทำงานที่ตนเองรับผิดชอบเต็มความสามารถ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วนิดา ศรีนวล (2560) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬญบุรี เขต 3 พบว่า ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรกนก บุญชูจรัส (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ด้ายสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบสอดคล้องกันเพื่อดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ พบว่าด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศิริรัตน์ แผลกระโทก (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เปรมฤติ บุญยืน (2558) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชยพล บุตรศาสตร์ (2554) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

7) ด้านความไว้วางใจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ยึดถือความไว้วางใจเป็นหัวใจหรือรากฐาน ในการทำงานเป็นทีม และเป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงานที่หลายหน่วยงานพยายามที่จะสร้างทีมงานและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานและสมาชิกทุกคนภายในทีมเกิดความเชื่อใจและไว้วางใจกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมทีมด้วยความเต็มใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความสามัคคีระหว่างสมาชิกภายในทีมพร้อมที่เชื่อมั่นเพื่อนจะรับฟังปัญหาของสมาชิกและพร้อมที่จะรับความช่วยเหลือจากสมาชิกด้วยความจริงใจร่วมทีมในการช่วยแก้ปัญหาความผิดพลาดจากการ

ทำงาน ให้อิสระในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ มนต์ฤทัย สุวะนาม (2560) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี พบว่า ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และสอดคล้องกับ อุไรวรรณ อินทวงษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ฉันทนา จันทร์บรรจง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ด้านไว้วางใจซึ่งกันและกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

8) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยทั้งนี้เพราะการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีน้ำใจที่ดี และให้ความช่วยเหลือกันในขณะทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความยอมรับนับถือ ความไว้วางใจ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กาญจนา ช่างเยาว์ (2561) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18 พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทัตตา ภักดีเรือง (2566) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬพบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สายใจ ปรีดา (2555) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ โรฮานา หนูเก็ม (2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1 พบว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

5.2.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เนื่องจากบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ถูกปลูกฝังเรื่องการทำงานเป็นทีมมาตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานเป็นวันแรก ประกอบกับในระหว่างการทำงานมีการประชุมใหญ่ ประชุมหัวหน้าสายหรือประชุมกลุ่มย่อยภายในสายชั้น คณะผู้บริหาร หรือหัวหน้างานต่าง ๆ จะเน้นย้ำเรื่องการทำงานเป็นทีมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การร่วมมือกันทำงาน ประสานงานกันอย่างทั่วถึง อีกทั้งนโยบายของสถานศึกษาจะเน้นย้ำการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ครูสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีม ดังนั้นไม่ว่าบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จะอยู่ในตำแหน่งใด ๆ ก็ตามต้อง ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่นที่มีนโยบายหลักที่มีความแตกต่างกันออกไป ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชยพล บุตรศาสตร์ (2554, หน้า 53) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิต ทิพย์โอสถ (2555, หน้า 54) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าผลการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอประจันตคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 51) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน และไม่

สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ ธนะสีลังกูร (2556, หน้า 53) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีม ของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเขาค้อ จังหวัด พิษณุโลก สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากครูได้รับโอกาสจากผู้บริหาร และสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เข้ารับการฝึกอบรม เรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการให้ครูได้กล้าพูดกล้าแสดงออกทางความคิด ยอมรับ ความแตกต่าง เรียนรู้ลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล อีกทั้งในแต่ละเดือนยังมีการประชุม ประจำเดือน และภายในกลุ่มบริหารวิชาการมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ครูได้พบปะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้การดำเนินงานกลุ่มบริหาร วิชาการเองนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีมีการทำงานร่วมกันวางแผน ตัดสินใจอย่างเป็นระบบ สอดคล้อง กับงานวิจัยของ ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์ (2560) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูง กว่าปริญญาตรี พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูที่มีวุฒิต่างกัน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน กล่าวว่า ครูส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ทำให้มุมมองในการทำงานใกล้เคียงกัน มีการสื่อสารและ แสดงความคิดเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้เพราะส่วนใหญ่จะมีความรู้ ทักษะและความชำนาญในการทำงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีความมั่นใจในตนเอง กล้าแสดง ความคิดเห็นด้วยความจริงใจอย่างเป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน ใช้ประสบการณ์ช่วยการตัดสินใจ แนะนำแนวทาง ยอมรับฟังความคิดเห็นได้ดีสอดคล้องกับ กมลนิตย์ วิลัยแสง (2559) ศึกษา ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง พบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยังไม่สอดคล้องกับ เพ็ญสุข อนันต์

มั่งคั่ง (2560) เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันโดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยกล่าวว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่าได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมรับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งต้องใช้ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่เสมอในการประสานงาน ส่งผลต่อความรู้ความเข้าใจและทักษะในการทำงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

5.2.3 ผลการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 24 แนวทาง สรุปได้ดังนี้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมาย

เป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา การให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายช่วยสร้างความเป็นเจ้าของและความสามัคคีในทีม ส่งผลให้การทำงานมีทิศทางที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การติดตามผลและปรับเปลี่ยนเป้าหมายตามสถานการณ์เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้ สถานศึกษาควรสนับสนุนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ครูมีแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

2) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม

ผู้บริหารต้องสามารถจูงใจและสร้างแรงบันดาลใจให้ครู พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเสนอแนวทางพัฒนา ส่งเสริมให้ครูมีบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ผ่านการอบรม และระบบพี่เลี้ยง นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การยกย่องชมเชย และการสนับสนุนให้ครูกล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3) ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนดำเนินงาน ไปจนถึงการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างความผูกพันและความรับผิดชอบร่วมกัน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูมีบทบาททั้งในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติจริง เช่น การจัดประชุม นำเสนอผลงาน และพัฒนานโยบายร่วมกัน โดยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง ส่งเสริมให้กล้าแสดงความคิดเห็น และมอบหมายบทบาทที่หลากหลายตามความสามารถของแต่ละคน ทั้งนี้การให้คุณค่ากับทุกบทบาทในทีมช่วยสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก

ผู้บริหารเน้นการสื่อสารที่เปิดเผย โปร่งใส และส่งเสริมบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทั้งภายในองค์กรและกับเครือข่ายภายนอก

เพื่อเสริมสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืน นอกจากนี้ ยังปลูกฝังให้ครูมีน้ำใจและช่วยเหลือกัน เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา พร้อมทั้งใช้เทคโนโลยีและกระบวนการสื่อสารที่เป็นระบบ เพื่อให้ข้อมูลกระจายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการและกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาและสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง

5) ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม โดยเน้นความซื่อสัตย์ การเปิดกว้างในการสื่อสาร และการสร้างความไว้วางใจ ระหว่างบุคลากร นอกจากนี้ยัง ส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความสามัคคี เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในทีม มีการพัฒนา กลไกการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรสามารถร่วมมือกันแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างความผูกพันในทีมผ่านกิจกรรมและการทำงานร่วมกัน ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคี ช่วยเหลือกันซึ่งทั้งหมดนี้ล้วนช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรใน

6) ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้บริหารกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยมีการประชุมชี้แจงก่อนเริ่มงาน พร้อมจัดทำเอกสารระบุบทบาทของแต่ละบุคคลเพื่อลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ซักถามและเสนอแนะ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านรายงานผลการดำเนินงาน และส่งเสริมการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

7) ด้านความไว้วางใจ

ในองค์กรต้องมีการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใส สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และบริหารงานด้วย ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความมั่นใจในองค์กร นอกจากนี้การเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในทีม ผ่านกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี และการให้กำลังใจ ยกย่องความสำเร็จ เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง และพร้อมร่วมมือกันเพื่อความสำเร็จขององค์กร

8) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร และการให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

เมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความขัดแย้ง และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการศึกษาวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ดังนี้ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความไว้วางใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตามลำดับ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรพัฒนาการทำงานเป็นทีมในทุกด้าน ให้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (work shop) เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมมีการจัดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เพื่อให้ความรู้ และสร้างประสบการณ์ในเรื่องการทำงานเป็นทีมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในด้านการสื่อสารระหว่างกันแบบเปิดเผย เพื่อให้สมาชิกเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้สมาชิกมีความเต็มใจร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) การศึกษาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่พบว่าด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยควรมีนโยบายและแผนงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษาให้ครูได้มีการพบปะ ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผลสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย และเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคก็สามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย เพื่อเป็นประโยชน์ในการทำงาน ให้มีความคล่องแคล่ว สะดวก รวดเร็วมากขึ้นและยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย มีลักษณะเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ครอบคลุมทั้งผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ควรศึกษาแนวทางให้เกิดความชัดเจน ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน เปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ สื่อสารให้เกิดความเข้าใจที่

ชัดเจน กำหนดบทบาทและหน้าที่ให้สมดุล สร้างความไว้วางใจในสถานศึกษา ซึ่งอาจต้องบูรณาการแนวทางร่วมกับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของสมาชิกทั้งสถานศึกษา

2) การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ในการนำไปใช้ต้องมีการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานตามแนวทางในระยะยาว สถานศึกษาต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างสมาชิก กำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้แนวทางและปรับปรุงยุคให้สอดคล้องต่อแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาและพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาของครูในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อได้แนวทางที่สอดคล้องต่อความต้องการของสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันของขนาดสถานศึกษาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2) ควรศึกษาและพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในยุค 4.0 หรือการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษารูปแบบออนไลน์ หรือการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นต้น

3) ควรศึกษาและพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อวางกรอบหรือกำหนดช่วงเวลาในการพัฒนาระยะสั้น



บรรณานุกรม

กรวิภา งามวุฒิวงศ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการสำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กมลพร ทองใบ. (2562). การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จินดาพร นพนิยม. (2555). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลของโรงเรียนในสังกัด เทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จันทร์จิรา จิตนาวสาร. (2559). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในเขตอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

จิราพร ศรีสมบัติ. (2563). การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ของครูที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 42(3), 112-130.

จารุณี ปิตโต. (2564). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 12(2), 85-96.

จารุณี ปิตโต. (2564). การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพิจิตร. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ.

จิราภรณ์ อินทร์สุข. (2564). "การพัฒนาทีมงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา." วารสารการบริหารการศึกษา, 12(2), 45-58.

ฐานา พงษ์เจริญ. (2561). ภาวะผู้นำของครูและบทบาทในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา. วารสารการบริหารการศึกษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 10(2), 45-60.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

นัฐธิดา วงษ์รอด. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารีวิทยุ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

นพดล จันทรดี. (2564). ความไว้วางใจระหว่างครูกับผู้บริหารและผลกระทบต่อประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษาไทย, 7(1), 88-105.

นพดล อุดมทรัพย์. (2565). "การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน." วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 18(1), 101-120.

มัลลิกา วิชชุกรอิงค์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เป็นเครื่องมือ

แบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 3(1), 22-25.

บุญชม ศรีสะอาด.(2556). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 9.กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุญชม ศรีสะอาด.(2560). การวิจัยเบื้องต้นฉบับปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 10.กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประหยัด ชานาญ. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมสำหรับสถานศึกษาสังกัดองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ปิยวรรณ สถาพร. (2562). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมารวิทย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปิยะรัตน์ นานาชาติ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 13, 168

ปิ่นทอง ศรีสวัสดิ์. (2560). การทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนสังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปัสรินญา แก้วเกิดมี. (2562). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 1. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 13(1), 45-58.

ปรัชญา ศรีสวัสดิ์. (2563). "มนุษย์สัมพันธ์และจิตวิทยาการบริหารในองค์กรทางการศึกษา." วารสารวิชาการการศึกษาศาสตร์, 15(2), 89-110.

ปริญญ วงศ์ประเสริฐ. (2562). การสร้างบรรยากาศที่ดีในทีมงานครู: ปัจจัยและแนวทางการพัฒนา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 18(2), 75-90.

เปรมชัย ปิยะศิลป์. (2565). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัสวีย์ พิชญ์ ศิลาสุวรรณ. (2562). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. (2545).
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 (พิมพ์ครั้งที่ 1, หน้า 1–13). สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยวสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ลำเทียน เฝ้าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร).

ไฉวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี.

วิภาดา นิमितกุล. (2561). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อความไว้วางใจในทีมงานครู." วารสารบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ, 7(2), 123-139.

วีรพล มั่งมี. (2563). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. สารนิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วีรตน์ หอมทอง. (2561).** การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมชาย วิริยะพงษ์. (2560).** บทบาทของครูในฐานะผู้นำและผู้ตามที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายใจ ปรีดา. (2555).** การทำงานเป็นทีมของครูอำเภอทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561).** ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สุทธิชัย ปัญญโรจน์. (2555).** ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุทธิรัตน์ นาคราช. (2558).** พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุชาดา ภูมิภักดี. (2563).** มนุษย์สัมพันธ์ของครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิจัยทางการศึกษา, 15(1), 99-115.
- สุทัตตา ภักดีเรือง. (2566).** การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ. (ปริญญาโท) ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- สมพงษ์ ธรรมชาติ. (2562).** "การบริหารโรงเรียนโดยใช้แนวคิดวัฒนธรรมองค์กร." วารสารวิจัยการบริหารการศึกษา, 20(3), 35-50
- สมฤดี บุญญาพิทักษ์. (2564).** แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารการบริหารและการจัดการ, 2(1), 45-63.
- อรรณ วัฒนานุกุล. (2560).** การจัดการงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

อรรถพรณ คิณธิ. (2561). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

อรรวรรณ ศรีบุญเรือง. (2563). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วารสารวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน และสังคม, 11(2), 58-78.

อริศรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

อธิกุล กุลนรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อนุชา สายสมร. (2564). การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนบ้านคลองวาฬ: การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือระหว่างครู. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Baker, D.P., Day, R. and Salas, E. (2006). Teamwork as an Essential Component of High- Reliability Organizations. Health Services Research, 41(4), 1576-1598, August.

Bourdeau, L.B. (2005). A New Examination of Service Loyalty : Identification of the Antecedents and Outcomes of Additional Loyalty Framework. Ph.D. Thesis, Florida University.

Dyer, W. G. (1995). Team Building: Proven Strategies for Improving Team Performance. Reading, MA: Addison-Wesley.

Goleman, D. (2006). Social Intelligence: The New Science of Human Relationships. New York: Bantam Books.

Hackman, J. R. (2002). Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances.

Boston: Harvard Business Review Press.

Kazemak, F. E. (1991). Studies in the Way of Words. Cambridge: Harvard University

Press.

Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). The Wisdom of Teams: Creating the High-

Performance Organization. Boston: Harvard Business Review Press.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). "An Integrative Model of

Organizational Trust." *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.

Romig, D. A. (1996). Breakthrough teamwork: Outstanding results using structured

teamwork. Irwin Professional Pub..

Woodcock, M. (1989). Team Development Manual. Aldershot: Gower Publishing.

Woodcock, M., & Francis, D. (1994). Teamwork: The Essence of Success. Aldershot:

Gower Publishing.

Schein, E. H. (2017). Organizational Culture and Leadership (5th ed.). Hoboken, NJ:

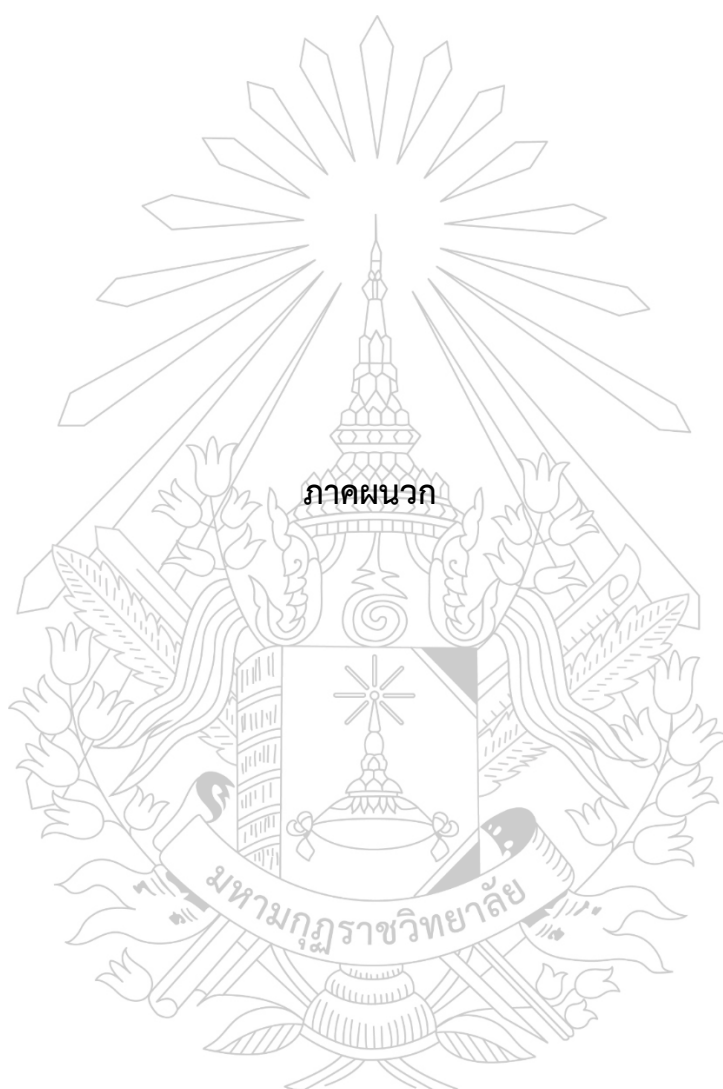
Wiley.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). New York:

Pearson.

Shagholi, R. (2010). A study on value creation through trust, decision-making, and

teamwork in educational institutions.



ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

1. ดร.กัญญนันท์ ปัญญาดา ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย 2 (บ้านขอนแก่น)
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย
2. นางสาวสุพัตรา กลิ่นศรีสุข ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลเทศบาลนาโป่ง
3. นายเอกสิทธิ์ ธนะสูตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเชียงคาน (เทศบาล ๑)
4. นางสาวสุกัญญา ตั้งคงนุษ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย
5. นายสุพัฒน์ ทองจันทร์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯและวัฒนธรรม
เทศบาลเมืองเลย



ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ (๒)/ว ๑๕๔ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่ควบคุมตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กรรณิกา ไวโสภา

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูปลัด จักรพล สิริธโร, ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

/// //

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐.พ.๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญนันท์ ปัญญาตา ผู้อำนวยการโรงเรียน อบจ.เลย 2 (บ้านขอนแก่น)

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย” โดยมี รัช.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๐๗๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๐๙๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางรัชสุดา บุตรดีศักดิ์ ครู วิทยะฐานะชำนาญการพิเศษ

ด้วย นางสาวนิภาพร โหมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิธเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิภาพร โหมประเสริฐ โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒



ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๗๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางสาวรัก ประสพสมัย ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล ศอจ.เลย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๔๓๘/ว๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลนาโป่ง

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 4 บ้านภูบ่อบิด

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๔๒๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล 1 ชุมชนศรีสะอาด

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

เพื่อให้การดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรในสถานศึกษาของท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๖๒๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนปวนพพัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๒๖๒

ที่ ยว ๗๙๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลตำบลหนองหิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๒๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลนาอาน ๑ บ้านคุดต้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๒๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวังสะพุง ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๒๖๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวังสะพุง ๒ บ้านบึงไส

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๒

ที่ อว ๗๙๓๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลวังสะพุง ๓ อนุบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิธเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๒

ที่ อว ๗๔๓๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๓ ศรีสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๒๖๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๖๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลนาคอกคำ (เทศบาล ๑)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ

โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ๒ (บ้านขอนแก่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ๓ (บ้านปากนา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลภูเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๓๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๒ ศรีบุญเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๒๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสานตม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม
นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๒๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ๑ (เหมืองแบ่งวิทยาคม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๔๒๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ๑ (เหมืองแบ่งวิทยาคม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยไปเก็บข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



แบบสอบถาม

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
โทร. ๐๘๕-๘๕๓๔๒๖๒

ที่ อว ๗๙๑๘๘/ว๒๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสัมภาษณ์

เจริญพร ดร.กัญญนันท์ ปิณฑาคา ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย ๒ (บ้านขอนแก่น)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุนมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๒๒๒

ที่ อว ๗๔๓๘/๖๒๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าถึงสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวสุพัตรา กลิ่นศรีสุข ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเทศบาลนาโป่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๒๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายเอกสิทธิ์ ธนะสูตร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเชียงคาน (เทศบาล ๓)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุนมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๒๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวสุกัญญา ตั้งคงนุษิ ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุนมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๘๕๓๙๒๖๒

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๒๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย 42000
โทร. 0-4283-0434

๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลและขอเข้าสัมภาษณ์

เจริญพร นายสุพัฒน์ ทองจันทร์ ผู้อำนวยการกองการศึกษาเทศบาลเมืองเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเลย” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบสารนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสานวัน - เวลาที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ ผู้วิจัย

โทร. ๐๘๕-๘๕๓๓๖๖๒

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน
 2. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และหัวหน้ากลุ่มงาน ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 3 ข้อ
 - ตอนที่ 2** เป็นสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 52 ข้อ
 3. โปรดพิจารณาตอบแบบสอบถามตามความจริง และขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมและผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบพระคุณท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

*โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอน กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง โดยไม่ต้องระบุนามผู้ตอบ โดยผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้นต่อสถานศึกษาของท่านและตัวท่านเอง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. ตำแหน่งหน้าที่

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ ระหว่าง 5 - 10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี



**ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลยทำงานเป็นทีม**

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย โปรดอ่านรายละเอียดเกี่ยวกับข้อความ ต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ ให้ตรงกับระดับการทำงานเป็นของครูตามคะแนนซึ่งมีความหมาย ดังนี้

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

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย						
0	ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อการทำงานแบบทีมของสถานศึกษา 1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย “ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย						
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนเริ่มดำเนินงาน					
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
2. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม						
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม					
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความสามารถของกันและกัน					
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน					
9.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือกัน และมีความอดทนในการทำงานร่วมกัน					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจ และโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
3. ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม						
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการตัดสินใจ					
13.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
14.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่าง ๆ เช่น การเตรียมเอกสาร การเสนอผลงาน และการจัดการประชุม					
15.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
16.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และการประเมินผลการทำงาน					
17.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างกว้างขวางในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
4. ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก						
18.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดต่อสื่อสารกันอย่างโปร่งใสและเปิดเผยไม่มีลับลมคมใน					
19.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
20.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
21.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
22.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการทำงาน					
5. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม						
25.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน					
26.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างจริงจัง					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
27.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการที่เป็นมิตรในการทำงาน มีวิธีการทำงานแบบใหม่					
28.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความรักความสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
29.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารที่ดีเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายสม่ำเสมอ					
6. ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาท มอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล					
35.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
36.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง					
37.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นธรรม					
38.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน					
7. ด้านความไว้วางใจ						
39.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน					
40.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความไว้วางใจและมีความซื่อสัตย์ต่อกัน					

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม				
		5	4	3	2	1
41.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสนับสนุนและยินดีให้ความช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ และเต็มใจ					
42.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น					
43.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานอย่างโปร่งใสและเปิดเผย					
44.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนมีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน					
45.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี						
46.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีน้ำใจ สนับสนุน เกื้อกูลกัน ให้ความช่วยเหลือและแสดงออกที่ดีต่อกัน					
47.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
48.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
49.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
50.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความยินดีให้ความร่วมมือและความเคารพซึ่งกันและกันในสถานศึกษา					
51.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะมีอิสระในที่ทำงาน					
52.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมี การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา					

ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเมินผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย									
1.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนก่อนเริ่มดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจในทิศทางการทำงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามและประเมินผลเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม									
6.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการผลัดเปลี่ยนกันเป็นผู้นำและผู้ตามได้ตามสถานการณ์ที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7.	ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความสามารถของกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ไม่ได้

(ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
9.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาช่วยเหลือกัน และมีความอดทนในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10.	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาภายใต้สถานการณ์ที่กดดันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม									
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจและโน้มน้าวให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนในการตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปรับปรุงสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานต่าง ๆ เช่น การเตรียมเอกสาร การเสนอผลงาน และการจัดการประชุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
16.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และการประเมินผลการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นและอภิปรายอย่างกว้างขวางในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก									
18.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการติดต่อสื่อสารกันอย่างโปร่งใสและเปิดเผยไม่มีลัทธิลอบคมใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารด้วยมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานภายนอกอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม									
25.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือในการทำงานอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการที่เป็นมิตรในการทำงาน มีวิธีการทำงานแบบใหม่	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
28.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างบรรยากาศที่เปี่ยมไปด้วยความรักความสามัคคี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสื่อสารที่ดีเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ									
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงานมีกิจกรรมที่ช่วยลดความตึงเครียดและความเบื่อหน่ายสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดบทบาท มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
32.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบ เป็นลายลักษณ์อักษร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อกำหนดตารางการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่เป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

7. ด้านความไว้วางใจ

39.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่น และเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
-----	---	----	----	----	----	----	---	------	--------

(ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
40.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความไว้วางใจและมีความซื่อสัตย์ต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสนับสนุนและยินดีให้ความช่วยเหลือกันทำงานด้วยความจริงใจ และเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
42.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างงานของตนเองกับงานของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการทำงานอย่างโปร่งใสและเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นทุกคนมีส่วนร่วมมีความรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45.	ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการยอมรับและนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี									
46.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีน้ำใจ สนับสนุน เกื้อกูลกัน ให้ความช่วยเหลือและแสดงออกที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

(ต่อ)

ข้อ	การทำงานเป็นทีม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ท่านที่)					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
48.	ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี การสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม ให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
50.	ครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความยินดีให้ความร่วมมือและ ความเคารพซึ่งกันและกันใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาส ให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะมีอิสระในที่ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
52.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการ กำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีการจัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย มี
ความสอดคล้องทั้ง 52 ข้อ มีค่า IOC ระหว่าง 0.80 – 1.00

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .905 - .928 ค่าความเชื่อมั่น .930	1	.912
	2	.915
	3	.907
	4	.928
	5	.905
2. ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .832 - .890 ค่าความเชื่อมั่น .872	1	.857
	2	.842
	3	.832
	4	.890
	5	.857
	6	.826
3. ด้านการให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .801 - .919 ค่าความเชื่อมั่น .853	1	.801
	2	.818
	3	.801
	4	.808
	5	.919
	6	.810
4. ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .890 - .897 ค่าความเชื่อมั่น .907	1	.894
	2	.892
	3	.890
	4	.897
	5	.890
	6	.897
	7	.892

(ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
5. ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .908 - .949 ค่าความเชื่อมั่น .929	1	.911
	2	.911
	3	.908
	4	.949
	5	.911
	6	.908
6. ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .851 - .910 ค่าความเชื่อมั่น .889	1	.871
	2	.889
	3	.876
	4	.881
	5	.851
	6	.864
	7	.910
	7	.851
7. ด้านความไว้วางใจ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .909 - .934 ค่าความเชื่อมั่น .929	1	.913
	2	.923
	3	.909
	4	.929
	5	.911
	6	.934
	7	.909
8. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .729 - .792 ค่าความเชื่อมั่น .789	1	.735
	2	.729
	3	.735
	4	.789
	5	.779
	6	.792
	7	.761
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .729 - .949 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย เท่ากับ .962		

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา



แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

เรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเลย

ชื่อผู้ให้การสัมภาษณ์ :

เวลาสัมภาษณ์ :

วัน เดือน ปี ที่ให้สัมภาษณ์ :

1. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการกำหนดเป้าหมาย
เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

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

2. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้
ตามที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

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

3. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการให้ความร่วมมือและมี
ส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

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

4. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์
และสัมพันธภาพที่ดีภายนอก เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

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

5. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....

8. ท่านมีแนวทางการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาอย่างไร

.....

.....

.....



ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	นางสาวนิภาพร โสมประเสริฐ
วัน เดือน ปี เกิด	5 มกราคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ.2542 มัธยมศึกษาปีที่ 3 เลย์อนุกุลวิทยา จังหวัดเลย พ.ศ.2545 มัธยมศึกษาปีที่ 6 เลย์อนุกุลวิทยา จังหวัดเลย พ.ศ.2547 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ปวส. (การบัญชี) โรงเรียนเทคนิคพัฒนการสันตพล จังหวัดอุดรธานี พ.ศ.2549 บธ.บ. บัญชีบัณฑิต วิทยาลัยสันตพล จังหวัดอุดรธานี พ.ศ.2552 ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย
ที่อยู่ปัจจุบัน	598 หมู่ที่ 7 ตำบลเมือง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
ผลงานตีพิมพ์	Click or tap here to enter text.
รางวัลที่ได้รับ	Click or tap here to enter text.

