



การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตโฮโซ

สุภาวีนี วงษ์ชัยบุตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กันยายน 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)



การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย



สุภาวณี วงษ์ชัยบุตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

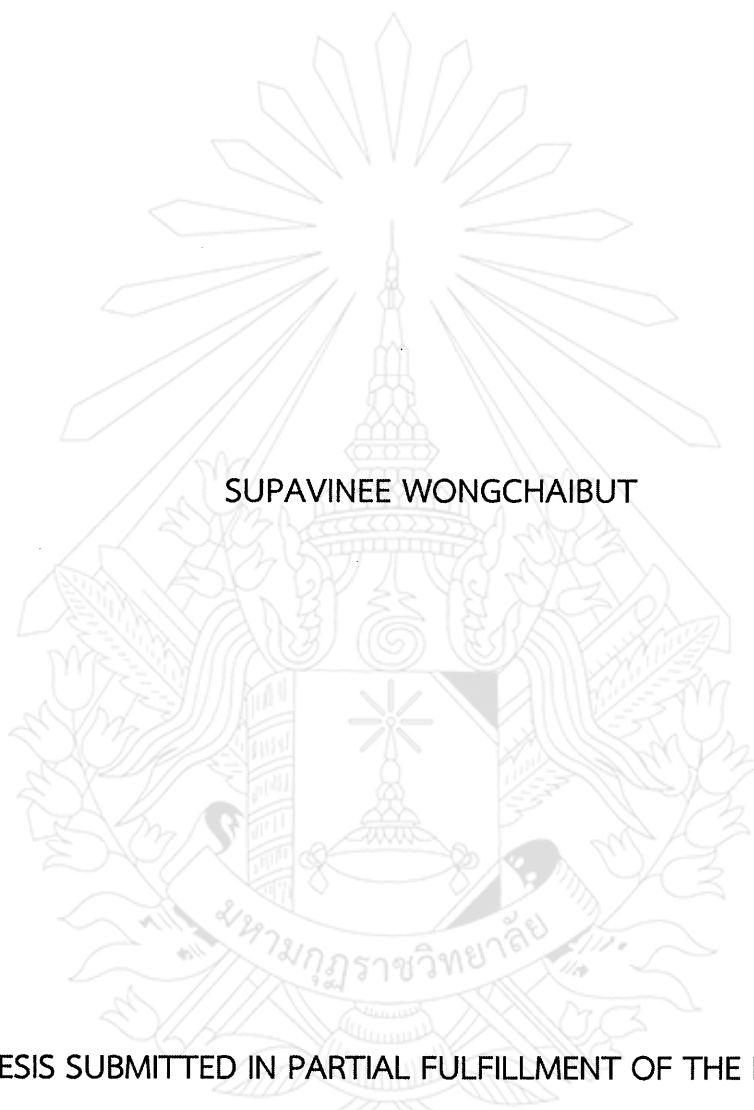
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กันยายน 2559

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS  
IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK



SUPAVINEE WONGCHAIBUT

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION  
DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION  
FACULTY OF EDUCATION  
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY  
SEPTEMBER 2016  
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา  
วิทยานิพนธ์ของ สุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช  
วิทยาลัยได้


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

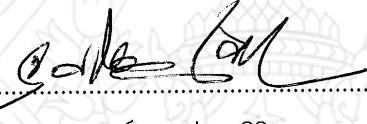
(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์




.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมפור สดเอี่ยม)



.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิษยานุภาพ)



.....กรรมการ

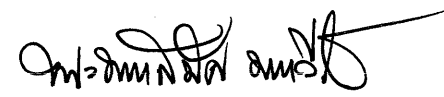
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌพงษ์ ตรีจันทร์)



.....กรรมการ

(ดร.สุภชัย จันปุม)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏ  
ราชวิทยาลัย



.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระมหาสมัคร มทาวีโร)

วันที่ 28 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากอาจารย์ รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการที่กรุณาให้ คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ที่ให้การศึกษาคำแนะนำ และประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ในทุกด้านตลอดมา จนสำเร็จการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชฌิพงษ์ ศรจันทร์ ดร.ภูวนาท มูลเขียน ดร.วิฑูรย์ อินแพง และดร.เสมอ นาสอน ที่ให้ความกรุณาเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือ การวิจัย ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ตลอดจน ครูทุกท่านในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อ ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพระเจ้า คุณพ่อเดชธนภูมิ โนวิน คุณแม่สมพร วันนาหม่อง สามี่ บุตรหญิง คุณแม่อธิการัญญาชลิ วิภูษิตวัฒนวงศา และนายเปรม สกุลปัน ศิษยาภิบาลคริสตจักรราชกิจเมืองเลย และพี่ ๆ น้อง ๆ ทุกคนที่เป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทวดบิดาแต่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุภาวดี วงษ์ชัยบุตร

5720840532036 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา, ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม/ โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย

สุภาวณี วงษ์ชัยบุตร : การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย (THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK) กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ. อาจารย์ที่ปรึกษา 129 หน้า. ปี พ.ศ. 2559

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย 2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย ปีการศึกษา 2558 จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) โดยใช้ในการทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบ ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison) ด้วยวิธีของ Scheffe

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 5-10 ปี แตกต่างจากครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 5-10 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 10 ปี

4. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไชโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



5720840532036 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION ; M.Ed. (MASTER OF EDUCATION)

KEYWORD : TEAMWORK/ THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK PRIVATE SCHOOL

SUPAVINEE WONGCHAIBUT : THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK. ADVISORY COMMITTEE : ASSOC.PROF. BOONCHUAY SIRIKASE. ADVISOR. 129 PP.. B.E. 2559 (2016)

The objectives of the research were 1) to study the teamwork of a Thai Chaiyo Foundation Network private school, and 2) to compare the opinions of teachers towards the teamwork of a Thai Chaiyo Foundation Network private school, classified by the school size, work experience and salary. The samples of the research were 133 teachers of a Thai Chaiyo Foundation Network private school in the academic year of 2016. The research instrument employed for the data collection was a set of rating scale questionnaires. The research statistics used for data analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation. The research hypothesis was statistically employed by the methods of t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). In cases in which differences were found to be different at a statistically significant level, Scheffé's method of multiple comparison was utilized.

**The research findings were as follows:**

1. The teamwork of a Thai Chaiyo Foundation Network private school was found to be at a high level in all aspects and each aspect. Considered each aspect in the descending order: purpose, relationship, trust, confidence, open communication and participation, respectively.

2. Comparison of results of teamwork, private school teachers in the Foundation Thai Chaiyo. By the school size. Overall and each aspect is no different.

3. Comparison of results of teamwork, private school teachers in the Foundation Thai Chaiyo. BY work experience. The picture is no different. Considering it was found that all of the difference. Except that third participation. The difference was statistically significant at the .05 level. The teamwork of teachers with work experience of 5-10 years was found to be different from that of teachers with work experience of more than 10 years at a statistical significance level of .05. The mean score of teamwork for teachers with work experience of 5-10 years was found to be higher than that for teachers with work experience of more than 10 years.

4. Comparison of results of teamwork, private school teachers in the Foundation Thai Chaiyo. BY salary. Overall and each aspect is no different.





## สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย	1
1.2 คำถามของการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.4 สมมติฐานของการวิจัย	2
1.5 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	3
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย	4
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	8
2.2 ข้อมูลโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโซโซโย	31
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
3.3 การสร้างเครื่องมือ	45
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
3.6 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล	48
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	50

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทโชโย	51
4.4 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน เอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	58
4.5 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน เอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	66
4.6 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน เอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	72
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการวิจัย	76
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	79
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย	83
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	90
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	91
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	93
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	110
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	111
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbach)	122
ภาคผนวก ฉ รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง	125
ภาคผนวก ช เกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียน	127
ประวัติผู้วิจัย	129



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา	35
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำแนกตามโรงเรียน	44
4.1	แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลแสดงสถาน ภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม	50
4.2	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน	51
4.3	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	52
4.4	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	53
4.5	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ ด้านการมีส่วนร่วม	54
4.6	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	55
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	56
4.8	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ ด้านการยอมรับนับถือ	57
4.9	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทยโซ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	58
4.10	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือ มูลนิธิไทยโซ โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	59
4.11	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือ มูลนิธิไทยโซ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	60
4.12	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือ มูลนิธิไทยโซ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	61
4.13	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือ มูลนิธิไทยโซ ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	62

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.14	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	63
4.15	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	64
4.16	แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	65
4.17	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	66
4.18	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	68
4.19	แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)	69
4.20	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	70
4.21	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	72
4.22	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	74

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1.1	สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	5
2.1	โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน	32
2.2	ขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	33
3.1	แสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46





## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งนี้เพื่อให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตามคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนัก และดำเนินการจนบรรลุผลในที่สุด ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาของคนไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, คำนำ)

ผู้นำองค์กรต่างมุ่งพัฒนาองค์กรให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ หลักสำคัญประการหนึ่งของกระบวนการพัฒนาองค์กร คือ การมุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีกว่า มาใช้ในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งดึงเอาความรู้ ทักษะและความสามารถของบุคคลในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ถึงแม้จุดเน้นนี้จะมุ่งปรับปรุงการปฏิบัติงาน แต่จุดเน้นที่สำคัญคือ การมุ่งพัฒนาที่ตอบสนองต่อเป้าหมายส่วนบุคคลและเป้าหมายขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน ในการพัฒนาองค์กรจึงจำเป็นต้องเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พร้อมเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ อย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีทัศนคติแบบร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์กร และสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นวิธีการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการทำงานในองค์กรอย่างมีแบบแผนนั่นเอง และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแนวปฏิบัติที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากมีข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าเป็นการพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัวช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น (สุนันทา เลาहनันท์, 2544, หน้า 28)

ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าขององค์กร โรงเรียนจะต้องมีการปรับเปลี่ยน เรียนรู้ วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของสังคมหนึ่งในหลายวิธีที่นำมาสู่ความสำเร็จ คือ การอาศัยทีมงานซึ่งมีความพร้อมเพียงและประสานการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน คือ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคีกลมเกลียวกัน และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะทำให้ผลงานออกมาดี ดังนั้นการสร้างทีมงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การมอบ

หมายบทบาทให้กับสมาชิกแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมงาน การเปลี่ยนบทบาทของสมาชิก เป็นสิ่งที่ดี ที่จะได้ฝึกทักษะด้านการเป็นผู้นำด้านการสื่อสาร และด้านสังคม การสร้างทีมงานจะสำเร็จ ได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน

ดังนั้น โรงเรียนจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของสังคม วิธีที่นำมาสู่ความสำเร็จ คือ การอาศัยทีมงานซึ่งมีความพร้อมเพรียง และประสานการทำงานเป็นอย่างดี โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกันคือ สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับ บริการ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคี กลมเกลียวกัน และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำทุกสิ่งทุกอย่างที่ จะให้ผลงานออกมาดี การปฏิบัติงานเป็นทีมจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญต่อผลสำเร็จของโรงเรียนในการ ดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ จากผลสอบโอเน็ตของโรงเรียนเอกชนในเครือ มูลนิธิไทโซโย ปีการศึกษา 2556 – 2557 มีค่าเฉลี่ยที่พัฒนาขึ้น ซึ่งทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการทำงาน เป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการศึกษาวิจัย ประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานของครูโรงเรียน เอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย อยู่ในระดับใด

1.2.2 ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันหรือไม่

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือ มูลนิธิไทโซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนของครู

## 1.4 สมมติฐานของการวิจัย

1.4.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมี ความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน

1.4.2 ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน

1.4.3 ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การทำงานเป็นทีม แตกต่างกัน

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าจะได้ประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1.5.1 ได้ทราบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย

1.5.2 ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1.5.3 ครูได้เข้าใจ และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย เพื่อนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## 1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย โดยมีขอบเขตดังนี้

1.6.1 ด้านเนื้อหา คือ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ตามกรอบแนวคิดของ จินดาพร นพนิยม (2555) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาในครั้งนี้

1.6.2 ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ปีการศึกษา 2558 จำนวน 6 โรงเรียน รวม 201 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan, 1970, p. 608) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่ายจำนวน 133 คน

1.6.3 ด้านตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน  
ดังนี้

1.1 ขนาดของโรงเรียน

1.1.1 ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน)

1.1.2 ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,000 คนขึ้นไป)

1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี



1.2.2 5 - 10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปี

1.3 รายได้ต่อเดือน

1.3.1 15,000 - 17,000 บาท

1.3.2 17,001 - 19,000 บาท

1.3.3 มากกว่า 19,000 บาท

2. ตัวแปรตาม คือ การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโ  
ตามกรอบแนวคิดของ จินดาพร นพนิยม (2555) จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

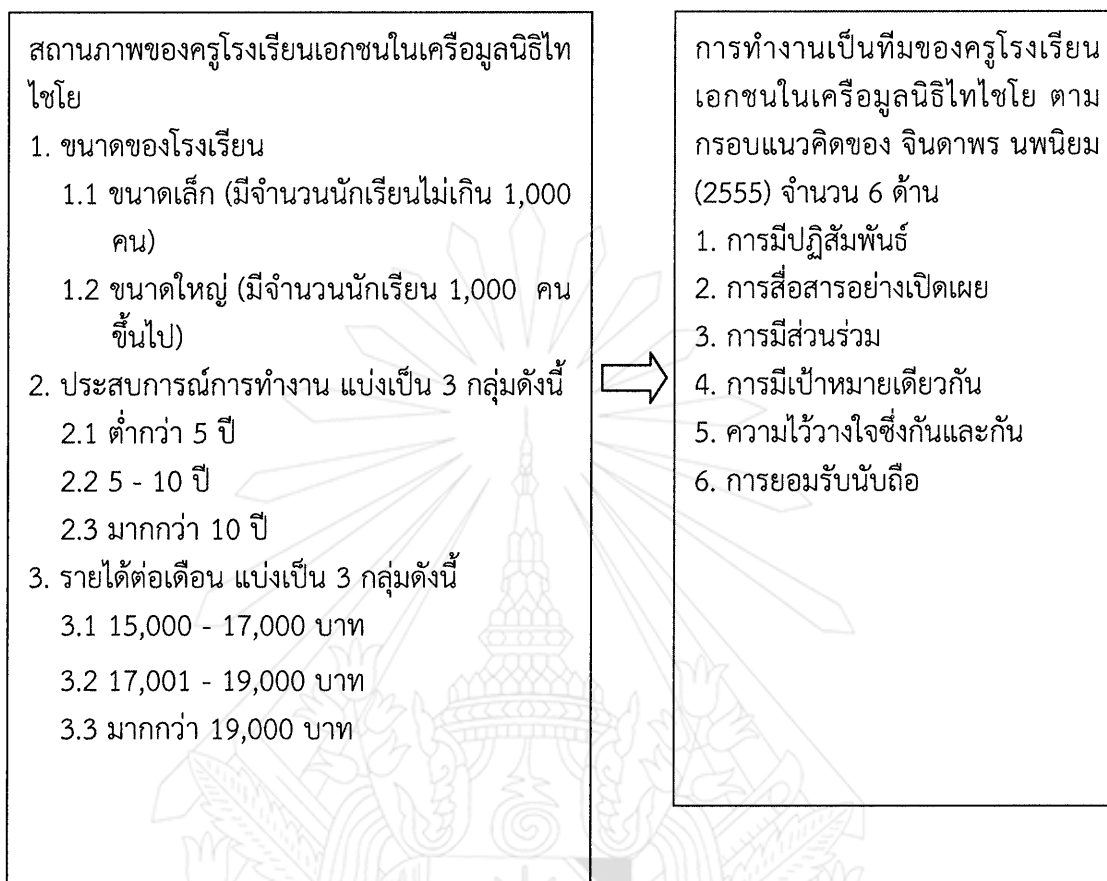
- 1) การมีปฏิสัมพันธ์
- 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน
- 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 6) การยอมรับนับถือ

### 1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมและเปรียบเทียบความคิดเห็นของ  
ครูต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโ โดยได้ยึดตามกรอบแนวคิด  
ของ จินดาพร นพนิยม (2555) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย  
3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ ดัง  
ปรากฏตามกรอบแนวคิดการวิจัยได้ดังนี้

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



## แผนภูมิที่ 1.1 สรุปรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## 1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีการร่วมมือกันประสานงานกัน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถมีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกันมุ่งดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.8.2 การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ความเป็นมิตรความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**1.8.3 การสื่อสารอย่างเปิดเผย** หมายถึง กระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างทีมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเกิดความเชื่อถือศรัทธาและนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

**1.8.4 การมีส่วนร่วม** หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีมได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**1.8.5 การมีเป้าหมายเดียวกัน** หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในทีมงานมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

**1.8.6 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน** หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความไว้วางใจ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้อื่น มีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจไม่มีการบีบบังคับ เกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**1.8.7 การยอมรับนับถือ** หมายถึง ทุกคนในทีมยอมรับกันและรับฟังกัน และยอมรับในความเป็นตัวของตัวเองกันและกัน พร้อมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มที่ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเองมีความรู้สึกกล้าที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมาและกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

**1.8.8 ครูโรงเรียนเอกชน** หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

**1.8.9 โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย** หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของมูลนิธิไทยโย จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอหน้าป่าด จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 2 โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 2 โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูพาน จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 5 โรงเรียนมหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 1

**1.8.10 ขนาดของโรงเรียน** หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนเอกชน ตามจำนวนนักเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ขนาด ดังนี้



1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน
2. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,000 คนขึ้นไป

1.8.11 **ประสบการณ์การทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุ จนถึงวันที่ทำการตอบแบบสอบถาม ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ต่ำกว่า 5 ปี
2. 5 - 10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี

1.8.12 **รายได้ต่อเดือน** หมายถึง รายรับที่เป็นตัวเงินต่อเดือนที่ได้จากการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. 15,000 - 17,000 บาท
2. 17,001 - 19,000 บาท
3. มากกว่า 19,000 บาท



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
ไทโชโย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

- 2.1.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.3 รูปแบบของการทำงานเป็นทีม
- 2.1.4 ประเภทของทีมงาน
- 2.1.5 การสร้างทีมงาน
- 2.1.6 ประโยชน์ของทีมงาน
- 2.1.7 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

#### 2.2 ข้อมูลโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย

- 2.2.1 ข้อมูลทั่วไป
- 2.2.2 โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน
- 2.2.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย
- 2.2.4 อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ของสถานศึกษา
- 2.2.5 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

#### 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

- 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
- 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

##### 2.1.1 ความหมายของทีม ทีมงาน การทำงานเป็นทีม

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

โกยอล (Goyal, 1993, p. 232) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การ  
ประสานกันโดยการร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มซึ่งสมาชิกมีความรับผิดชอบ และกระตือรือร้นที่จะ  
ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

**ทศนา แคมมณี** (2545, หน้า 10) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลเข้ามาร่วมกันปฏิบัติงานอย่างไรก็ตาม อย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

**เล็ก สมบัติ** (2545, หน้า 9) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันและกันและการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

**วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์** (2549, หน้า 7) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกัน เพื่อร่วมมือกันในการกระทำให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยมีการร่วมมือกันประสานงานกัน มุ่งตั้งศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

**ทรงวุฒิ ทาระสา** (2549, หน้า 16) ให้ความหมายคำว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง คนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลายให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบบภาวะร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

**สมชาติ กิจยรรยง** (2554, หน้า 104 - 105) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างไรก็ตามอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น ๆ อันจะส่งผลดีต่อหน่วยงานต่อไป กลุ่มที่มีการประสานงานกันร่วมมือ สามัคคี เป้าหมายร่วมกัน และเชื่อใจกัน เป็นการทำงานโดยคนหลายคนร่วมกันทำ มีกิจกรรมที่จะต้องทำร่วมกัน ทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายทุกคนพอใจงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พอใจเพื่อนร่วมทีมประสานกันทำงานเป็นหนึ่งเดียว ตามจังหวะและเวลาที่เหมาะสม

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมมือกันทำงานอย่างไรก็ตามอย่างหนึ่ง มีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกันมุ่งตั้งเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ร่วมกัน

**จินดาพร นพนิยม** (2555, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจกันใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น

**เนตร์พัฒนา ยาวีราช** (2556, หน้า 288) การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มที่เกิดจากความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยมีปฏิกริยาซึ่งกันและกันมีความรู้สึกร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มมีความยึดมั่นและมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ความยึดมั่นของกลุ่มเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสมาชิกบางกลุ่มให้คงอยู่ต่อไป กลุ่มที่มีขนาดใหญ่มีแนวโน้มว่าความยึดมั่นของกลุ่ม (Group cohesiveness) น้อยลง ถ้ากลุ่มมีขนาดเล็กความสามัคคีร่วมกันของกลุ่มก็จะสูงขึ้น ทั้งนี้เพราะกลุ่มที่มี



ขนาดเล็กมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ระดับสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกและการประสานงานระหว่างสมาชิกเป็นไปได้ด้วยดี

สาวิณี ทวยจันทร์ (2557, หน้า 12) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมตัวกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงร่วมการสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมปฏิบัติและพึ่งพาอาศัยกันให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยมีการร่วมมือกันประสานงานกัน ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์แบกรับภาระร่วมกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถมีการประสานความร่วมมือ ร่วมใจอย่างใกล้ชิด มีความผูกพันกันมุ่งดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลออกมาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและให้ความสำคัญไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2544, หน้า 405) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับทีมงานไว้ว่า แนวคิดเรื่องทีมงานเป็นแนวคิดที่สำคัญที่เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดงานใหม่ขององค์กร ในปัจจุบันบริษัทและองค์กรต่างยอมรับว่า การทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่เหมาะสม สามารถใช้ได้วิธีหนึ่ง ที่จะช่วยสร้างคุณภาพขององค์กรให้สูงได้

ทิตนา แคมมณี (2545, หน้า 11-13) ได้อธิบายความสำคัญของการร่วมกันทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

1. มนุษย์เรามีข้อจำกัดในการทำงาน ดังนั้นงานใดที่ใหญ่ หรือสลับซับซ้อน ทำคนเดียวคงไม่สำเร็จ จึงต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม
2. มนุษย์ทุกคนมีข้อแตกต่างกันในเรื่องของความคิด สติปัญญา หากงานใดได้มีการช่วยกันคิด ช่วยกันระดมสมอง ก็จะทำให้การทำงานรอบคอบขึ้น
3. ตามธรรมชาติของมนุษย์ ชอบที่จะทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีมจึงเป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์
4. การทำงานในปัจจุบันต้องใช้ความร่วมมือในการทำงานขององค์กรทุกระดับชั้นหากไม่มีทักษะในการทำงานเป็นทีมก็จะทำให้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์กร
5. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะให้ผลดีกว่า และผลงานที่มากกว่าการทำงานคนเดียว

6. การทำงานร่วมกันทำให้แต่ละบุคคลได้เรียนรู้ซึ่งกันและกันในทีม ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง

**ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคนอื่น ๆ** (2545, หน้า 16 - 17) กล่าวถึง ความสำคัญที่ทำให้คนมารวมตัวกันทำงาน ไว้ว่า

1. การทำงานร่วมกันทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และหลากหลาย โดยทีมงานจะร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ และหาทางในการแก้ปัญหาโดยมองออกไปนอกกรอบ ซึ่งจะช่วยให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน

2. ผลงานของทีมน่าจะสูงกว่าการที่สมาชิกแยกกันทำงาน

3. การสื่อสารจะทำให้สมาชิกเกิดความเข้าใจและยอมรับกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สมาชิกก็จะร่วมแรงร่วมใจแก้ปัญหา และอุปสรรคไปด้วยกัน

4. เมื่อสมาชิกรู้จักผูกพันสนิทสนมกัน ก็จะทำให้การสนับสนุนทางจิตใจ และสังคมต่อกันทั้ง ปัญหาด้านการงาน และวิกฤตส่วนตัว

**วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์** (2549, หน้า 8) มีแนวคิดในความสำคัญของการรวมตัวกัน เพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่า มนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคลมีขอบเขตที่จำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกัน เพื่อนำจุดดีจุดเด่น ความรู้ และความสามารถที่แตกต่างกัน ในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมารวมกันทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายของทีม หรืออาจกล่าวสรุปสาระสำคัญของการทำงานเป็นทีม ได้ว่า

1. เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา

2. เพื่อผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล และส่วนรวม

3. เพื่อความรู้สึกลอดภัย และมั่นคง

4. เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ ด้านใฝ่สัมพันธ์ ความปลอดภัย การยกย่องนับถือ และความต้องการพัฒนาตนเอง

**สมชาติ กิจยรรยง และจิรัชชา ใจเปี่ยม** (2552, หน้า 57) ให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. งานบางชนิดไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียวได้

2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนต้องมีการระดมกำลังคน จึงจะเสร็จได้ทันเวลา

3. เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถจากหลายฝ่าย

4. งานบางชนิดเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ

5. เป็นงานที่ต้องการความริเริ่มสร้างสรรค์

6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

**มัลลิกา วิชขุกรอชิงครัต** (2553, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรที่ต้องอาศัยความทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงานและมี

บทบาทสำคัญในการปฏิบัติการที่มีประสิทธิภาพ ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์การจะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์การเจริญก้าวหน้า

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 12) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อองค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การทำงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อนขององค์กรเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และเสร็จทันกำหนดเวลาทั้งนี้ด้วยความร่วมมือของบุคลากรที่มีความแตกต่างทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ศักยภาพในตัวบุคคล ที่ได้มาทำงานร่วมกันแล้วทำให้เกิดแนวคิด นวัตกรรมใหม่ งานมีคุณภาพมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานคนเดียว สมาชิกมีความรู้สึกภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น เสมือนเป็นรางวัลที่ยิ่งใหญ่ เกิดความผูกพัน ความจงรักภักดีต่อทีมงาน ก่อให้เกิดความสำเร็จสูงสุดต่องานและองค์กร

**จินดาพร นพนิยม** (2555, หน้า 16) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหาและสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์กรซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบริหารงานในองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและการทำงานร่วมกันทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ และหลากหลายเพื่อร่วมกันศึกษาวิเคราะห์ และหาทางในการแก้ปัญหาทำให้การทำงานขององค์กรเกิดความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

### 2.1.3 รูปแบบของการทำงานเป็นทีม

**สุนันทา เลาหนันท์** (2549, หน้า 73-76) ได้ให้ทัศนะรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้ว่าในการทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงานและประสานงานกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีมงานคือการพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เพราะวากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ่อนอยู่ภายในซึ่งโดยธรรมชาติแข่งขันกัน แย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มใหญ่ตกต่ำไป สมาชิกในทีมงานมักจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานกัน หัวหน้าและสมาชิกด้วยกันตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการ แต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

1. หัวหน้า คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม มีดังนี้
  - 1.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ
  - 1.2 เป็นที่เปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง
  - 1.3 ไม่ใช่อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตย ปราศจากเผด็จการจากทุกรูปแบบ
  - 1.4 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานสูง
  - 1.5 สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.6 ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา
  - 1.7 พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม

1.8 สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้

1.9 มีวุฒิภาวะทางสังคม

1.10 มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง

บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้า

1. รับผิดชอบจากองค์กร

2. กำหนดเป้าหมาย แนวทาง และขั้นตอนในการปฏิบัติ

3. มอบหมายงานแก่สมาชิก

4. สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ

5. อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่าง ๆ

6. ประเมินผลงานและผู้ร่วมงาน

2. สมาชิกในทีมงาน คุณลักษณะของสมาชิกในทีมงานมีดังนี้

2.1 สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม

2.2 เป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม

2.3 เป็นที่ยอมรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของเพื่อสมาชิก

2.4 เคารพมติของกลุ่มและป้องกันมิให้มติของกลุ่มเบี่ยงเบนออกไปเข้ากับความคิดเห็น

ของตนเอง

2.5 เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน

2.6 กล้าแสดงความคิดเห็น

บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก

1. รับผิดชอบงานจากหัวหน้าทีม

2. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน

3. ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

4. เป็นผู้ตามที่ดี

3. เลขานุการ คุณลักษณะของเลขานุการกลุ่ม มีดังนี้

3.1 มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี

3.2 สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี

3.3 สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกทราบได้

3.4 มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน

3.5 สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ตได้

บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ

1. รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้อง

2. ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอดสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเสนอให้นายได้รับรู้



#### 4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์แก่ทุกคน

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 220) ได้ให้ทัศนะรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ในการทำงานเป็นทีมนอกจากมีการแบ่งงานและประสานงานเป็นทีมกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของทีมงานคือการพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุดขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักมีความเหนียวแน่นมากกว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่เพราะว่ากลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อสื่อสารกันได้ลำบากและเกิดกลุ่มขนาดเล็กซ่อนอยู่ภายใน ซึ่งโดยธรรมชาติต้องแข่งขันกัน แย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเหนียวแน่นในกลุ่มใหญ่ลดต่ำลง สมาชิกในทีมงานจะมีการติดต่อสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทาง มีการติดต่อประสานงานระหว่างหัวหน้าและสมาชิกอยู่ตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วยหัวหน้าทีม สมาชิก และเลขานุการแต่ละกลุ่มมีรายละเอียด ดังนี้

1. หัวหน้าทีม คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม มีดังนี้
  - 1.1 เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกกลุ่มด้วยความจริงใจ
  - 1.2 เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง
  - 1.3 ไม่ใช้อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตย ปราศจากเผด็จการทุกรูปแบบ
  - 1.4 มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในงานสูง
  - 1.5 สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  - 1.6 ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา
  - 1.7 พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม
  - 1.8 สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้
  - 1.9 มีวุฒิภาวะทางสังคม
  - 1.10 มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง
- บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีม
  - 1.1 รับนโยบายจากองค์กร
  - 1.2 กำหนดเป้าหมาย แนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ
  - 1.3 มอบหมายงานแก่สมาชิก
  - 1.4 สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ
  - 1.5 อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือและแก้ปัญหาต่าง ๆ
  - 1.6 ประเมินผลงานและผู้ร่วมงาน
2. สมาชิกในทีมงาน คุณลักษณะของสมาชิกของทีมงาน มีดังนี้
  - 2.1 สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม
  - 2.2 เป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม
  - 2.3 เป็นผู้ที่ยอมรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก

2.4 เคารพมติของกลุ่ม และป้องกันมิให้มติของกลุ่มเบี่ยงเบนออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนเอง

2.5 เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน

2.6 กล้าแสดงความคิดเห็น

บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก

1.1 รับผิดชอบงานจากหัวหน้าทีม

1.2 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีมงาน

1.3 ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

1.4 เป็นผู้ตามที่ดี

3. เลขานุการ คุณลักษณะของเลขานุการกลุ่ม มีดังนี้

3.1 มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี

3.2 สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี

3.3 สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกได้ทราบ

3.4 มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน

3.5 สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ตได้

บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ

1.1 รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้เกี่ยวข้อง

1.2 ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1.3 ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอดสิ่งที่ได้บังคับบัญชาเสนอให้นายรับรู้

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์แก่ทุกคน

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 14) กล่าวว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยหัวหน้าทีม สมาชิกทีม และเลขานุการทีมโดยแต่ละส่วนจะมีคุณลักษณะ บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกันตลอดเวลา เพื่อความพร้อมในการคิดหาวิธีการทำงานการปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมเป็นการแบ่งงานและประสานงานกัน มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสนเป้าหมายสำคัญ คือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

#### 2.1.4 ประเภทของทีมงาน

การจำแนกประเภทของทีมงานสามารถพิจารณาจากรูปแบบในการสร้างทีมงานซึ่งมีความหลากหลายไม่อาจกำหนดได้ตายตัวทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการกำหนดสถานการณ์ สภาพแวดล้อม เวลา โครงสร้างอำนาจหน้าที่รวมทั้งระดับความอิสระตลอดจนสภาพทางการขององค์การ (ภิญโญ มนุศิลา, 2551, หน้า 19) ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประเภทของทีมงานไว้ดังนี้

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ และคณะ (2545, หน้า 18-22) ได้แบ่งทีมงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง และข้อจำกัดขององค์การ ออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ทีมแก้ปัญหา (Problem-solving teams) เป็นการรวมกลุ่มของสมาชิกที่ทำงานในแผนกเดียวกันหรือหน่วยงานใกล้เคียงเพื่อพัฒนาคุณภาพของผลิตภัณฑ์และประสิทธิภาพของงาน ใช้รูปแบบการระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหาคุณภาพของงาน โดยสมาชิกทีมจะช่วยกันวิเคราะห์และสืบหาสาเหตุของปัญหา กำหนดแนวทางแก้ไขและเลือกวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมที่สุด

2. ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-managed work team) เป็นทีมที่พัฒนาขึ้นมาจากทีมแก้ปัญหาเท่านั้น ทีมบริหารงานด้วยตนเองจะนำไปสู่การทดลองให้ทีมมีอิสระอย่างแท้จริง ซึ่งมีได้ทำหน้าที่เพียงการแก้ปัญหาเท่านั้น แต่ทีมจะต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและดำเนินงานของตนด้วย ทีมบริหารตนเองสามารถเลือกสมาชิกของตนได้อย่างเต็มที่และเปิดโอกาสให้สมาชิกแต่ละคนประเมินผลงานระหว่างกัน ทำให้หัวหน้างานลดความสำคัญลงและสมาชิกอาจผลัดเปลี่ยนกันนำทีมความเหมาะสม

3. ทีมข้ามสายงาน (Cross-function team) เป็นอีกรูปแบบหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่เปิดโอกาสให้บุคคลจากฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์การหรือแม้แต่ระหว่างองค์การมารวมตัวกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ประสานงานและแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้อย่างคล่องตัว การพัฒนาทีมข้ามสายงานจะใช้เวลาเพื่อให้สมาชิกเรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีม เนื่องจากสมาชิกมาจากพื้นฐานที่แตกต่างกัน มีความรู้ทักษะ ประสบการณ์และการรับรู้แตกต่างกัน ผู้จัดการทีมหรือหัวหน้าทีมจะต้องทำหน้าที่ผู้ฝึกสอน (Coach) โดยมีส่วนในการอำนวยความสะดวก กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความเชื่อใจให้เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของทีม

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ (2546, หน้า 161) ได้แบ่งทีมออกเป็น 2 ประเภท คือ ทีมงานเฉพาะกิจ ไม่ว่าจะมีการแบ่งประเภททีมแบบใดก็ตาม ทุกทีมล้วนมีเป้าหมายร่วมกัน คือ การกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจากการทำงานเป็นทีมนั่นเอง มีหลายวิธีแบ่งประเภทของทีม วิธีหนึ่งที่ใช้ในการแบ่งประเภททีม โดยพิจารณาตามมิติ 3 มิติ ได้แก่

1. จุดมุ่งหมาย (Purpose) ทีมที่แบ่งตามจุดมุ่งหมาย ได้แก่ ทีมพัฒนาสินค้า ทีมปรับปรุงคุณภาพ ทีมพัฒนาระบบ ทีมแก้ปัญหา และทีมปรับโครงสร้างองค์กร เป็นต้น

2. ระยะเวลา (Duration) ทีมอาจจะมีลักษณะเป็นทีมถาวรหรือทีมชั่วคราวก็ได้ ซึ่งถ้าเป็นทีมแบบถาวรก็คือ ทีมตามสายงาน หรือทีมที่ปฏิบัติตามโครงสร้างองค์กร แต่หากเป็นทีมแบบชั่วคราวก็คือ ทีมเฉพาะกิจ ทีมแก้ปัญหา ทีมโครงการและทีมเฉพาะช่วงเวลาที่จะจัดตั้งขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิเคราะห์หรือศึกษาประเด็นต่าง ๆ ทางธุรกิจ

3. สมาชิก (Membership) สมาชิกของทีมนั้นอาจเป็นได้ทั้งสมาชิกในทีมตามสายงานหรือทีมข้ามสายงาน แต่โดยทั่วไปแล้วก็มักจะเป็นสมาชิกในทีมตามสายงานมากกว่า แต่ในปัจจุบันทีมพัฒนาผลิตภัณฑ์เริ่มหันหน้าใช้รูปแบบทีมข้ามสายงานมากขึ้น นอกจากนั้น วู้ดค็อก และฟรานซิส

(Woodcock & Francis, 1994, p. 34) ได้จำแนกทีมงานตามภารกิจหน้าที่รับผิดชอบเป็น 6 ประเภท ประกอบด้วย

1. ทีมกลยุทธ์ (Strategic team) เป็นทีมงานที่รับผิดชอบด้านการดำเนินกลยุทธ์ นโยบาย โครงสร้าง และการจัดสรรที่เกี่ยวกับทรัพยากรต่าง ๆ ของหน่วยงาน เป็นการมองไปข้างหน้าทำหน้าที่วางแผนและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
2. ทีมบริหาร (Management team) เป็นกลุ่มผู้บริหารรับผิดชอบ
3. ทีมโครงการ (Project team) เป็นคณะทำงานที่แต่งตั้งขึ้นปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามที่ตั้งวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดมีลักษณะเป็นทีมเฉพาะกิจหรือทีมชั่วคราว
4. ทีมประสานงาน (Coordination team) เป็นทีมงานทำหน้าที่จัดกิจกรรมการประสานงานฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน
5. ทีมนักคิด (Think-tank team) เป็นคณะบุคคลที่เสนอแนะแนวคิดต่าง ๆ และเป็นผู้สนับสนุนการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ
6. ทีมปฏิบัติการ (Work group) เป็นทีมงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานโดยตรงมีบทบาทในการปฏิบัติงานที่เป็นภารกิจหลัก นอกจากนั้นลักษณะของทีมงานหรือประเภททีมงาน

สุเมธ งามกนก (2551, หน้า 37 อ้างถึงใน รัอบบิ้นส์ (Robbins, 2001, p. 259) กล่าวว่า ประเภทของทีมงานมี 4 ลักษณะได้แก่

1. ทีมงานแก้ปัญหา (Problem-solving teams) ประกอบด้วยกลุ่มคนประมาณ 5-12 คนที่อยู่ในแผนกเดียวกัน พบปะกันสัปดาห์ละ 2-3 ชั่วโมง เพื่อถกเถียงปัญหาการปรับปรุงงานในทีมงาน เช่น เรื่องคุณภาพ ประสิทธิภาพและสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นต้น
2. ทีมบริหารงานด้วยตนเอง (Self-managed work team) ประกอบด้วยสมาชิกประมาณ 10-15 คน เป็นทีมที่รับผิดชอบทำงานกันด้วยความมีอิสระอย่างสูง กล่าวคือทีมจะเป็นผู้รับผิดชอบต่องานที่ทำซึ่งเป็นอำนาจความรับผิดชอบของหัวหน้าได้แก่ งานวางแผนและจัดตารางการทำงานการให้สมาชิกแต่ละคน การควบคุมดูแลงานของทีมให้เสร็จตามเวลา การตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานและการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง
3. ทีมงานไขว้หน้าที่ (Cross-function team) ทีมงานแบบไขว้หน้าที่ ประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากต่างแผนกที่อยู่ในระดับการบังคับบัญชาเท่ากัน แต่มีหน้าที่ต่างกันมาปฏิบัติภารกิจใดภารกิจหนึ่งร่วมกัน ก่อให้เกิดการประสานงานและการร่วมมือกันของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องดีขึ้นทีมงานแบบไขว้หน้าที่เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพพระดมบุคคลหลากหลายทักษะภายในองค์การให้มาร่วมกันทำงาน แต่เป็นทีมงานที่บริหารค่อนข้างใช้เวลามากในระยะแรกเพื่อสร้างความไว้วางใจและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม
4. ทีมงานเสมือน (Virtual team) เป็นทีมที่สมาชิกอาจอยู่ห่างไกลกัน แต่สามารถยึดโยงและทำงานร่วมกันด้วยระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้ โดยสมาชิกทำงานร่วมกันด้วยระบบออนไลน์ (Online) เพื่อเชื่อมต่อการสื่อสารต่างพื้นที่ ใช้เทคนิคการประชุมทางไกล



(Video conferencing) หรือใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) ทำให้ระบบทางไกลมีใช้อุปสรรคต่อการทำงานร่วมกันอีกต่อไป

โดยสรุป การแบ่งประเภทของทีมงานสามารถจัดแบ่งได้จากรูปแบบในการสร้างทีมซึ่งมีความหลากหลายไม่อาจกำหนดได้ตายตัว ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขสำคัญ คือ เป้าหมายของการทำงานของทีมเป็นตัวกำหนดลักษณะหรือประเภททีมที่เหมาะสมกับภารกิจตามกรณีโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายของทีมงาน

### 2.1.5 การสร้างทีมงาน

สุนันทา เลาหนันท์ (2544, หน้า 62) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนการวินิจฉัยปัญหาเพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ (2545, หน้า 85-86) กล่าวว่า การสร้างทีม (Team building) ซึ่งจะหมายถึง กระบวนการทำกิจกรรมร่วมกัน เริ่มจากการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลภายในกลุ่ม เพื่อนำไปปรับเปลี่ยนและปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ซึ่งเราสามารถอธิบายขั้นตอนใน กระบวนการสร้างทีมงาน (Team building process) ที่สำคัญ ๆ รวม 5 ขั้นตอน

1. การรับรู้ปัญหา (Problem awareness) เป็นขั้นตอนแรกในการสร้างทีมงานซึ่งจะใช้ได้กับทีมงานที่เพิ่งแต่งตั้งขึ้นใหม่และทีมงานที่ดำเนินงานมานานแล้ว โดยหัวหน้าทีมหรือสมาชิกจะตระหนักถึงปัญหาและต้องการแก้ไขปัญหาให้หมดไป

2. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Data gathering and analysis) สมาชิกในทีมจะร่วมกันกำหนดแนวทางในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะได้ข้อเท็จจริงมาทำการวิเคราะห์และประมวลผลเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาและเลือกแนวทางปฏิบัติโดยสมาชิกมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

3. การวางแผนปฏิบัติการ (Action planning) สมาชิกในทีมระดมความคิดโดยนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัญหามากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และแผนปฏิบัติการที่รูปธรรม โดยอาจจะต้องขอความร่วมมือและความคิดเห็นจากภายนอกกลุ่มหรือที่ปรึกษา ตลอดจนอาจจะรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาเพิ่มเติมก่อนที่จะกำหนดแผนที่สมบูรณ์ได้

4. การดำเนินงาน (Action implementation) สมาชิกร่วมมือกันในการนำแผนงานไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยต้องคอยดูแลให้แผนปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ ขณะเดียวกันก็ต้องคอยระวังไม่ให้เกิดปัญหาเพื่อคอยแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่อาจจะเกิดขึ้นเพื่อไม่ให้ลุกลามเป็นปัญหาใหญ่

5. การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (Evaluation of results) สมาชิกในทีมร่วมกันติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา หรือพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายโดยร่วมใจและระดมความคิดในการประเมินผลการทำงานและประสิทธิภาพของทีมงานว่า

การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ จะต้องพัฒนาตนอย่างไรเพื่อให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพที่ต้องการ

**ปรีชา สินวรรณ** (2554, หน้า 15) กล่าวว่า การสร้างทีมงานหรือการพัฒนาทีมงาน หมายถึง ความพยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้กลุ่มสามารถทำงานร่วมกันภายใต้ความสัมพันธ์อันดีต่อกันจนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างทีมงาน หมายถึง กระบวนการของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกันมีกระบวนการในการวางแผนด้วยความสุขุมรอบคอบและสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายทั้งของตนเอง ของกลุ่มหรือขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.6 ประโยชน์ของทีมงาน

การสร้างทีมงานมีความมุ่งหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคคลและกลุ่มให้มีศักยภาพสูงขึ้น ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

**สุนันทา เลहनันท์** (2544, หน้า 6) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า

1. โดยทั่วไปพบว่าผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ทีม จะมีประสิทธิผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว

2. เมื่อมีการเปรียบเทียบการตัดสินใจโดยกลุ่มกับการตัดสินใจโดยบุคคลเพียงคนเดียว พบว่าการตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า

3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น เมตตาปราณี มีความรับผิดชอบ เข้าใจผู้อื่น เสียสละ เป็นต้น จากการที่เขาได้เข้าเป็นสมาชิกกลุ่ม

4. การแสดงออกของอารมณ์ต่าง ๆ เช่น สนุกสนาน ตื่นเต้น ร่าเริง ผิดหวัง สมหวัง เป็นต้น เหล่านี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าปกติเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มมากกว่าที่อยู่เพียงลำพังคนเดียว

5. คุณภาพการใช้ชีวิตประจำวันจะสูงขึ้นเพราะกลุ่ม เนื่องจากการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญของแต่ละคน

6. การขจัดความขัดแย้งสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเมื่อได้อยู่รวมกันในกลุ่ม การจัดการกับอิทธิพลทางสังคมก็ดีกว่า ถ้าไม่มีกลุ่มก็จะไม่มีมาตรฐานของสังคมไม่มีค่านิยมของสังคม ไม่มีกฎระเบียบของสังคม ความเจริญย่อมเกิดขึ้นไม่ได้

7. เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเอง และสมรรถภาพทางสังคมของคนเราล้วนแล้วแต่ได้รับการกล่อมเกลาหรือหล่อหลอมจากสังคมทั้งสิ้น

8. ถ้าปราศจากการร่วมมือกันระหว่างคนเราแล้ว กลุ่มและองค์การทั้งหลายย่อมอยู่รอดไม่ได้

**ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ** (2545, หน้า 43-45) ได้อธิบายประโยชน์ของทีมงานต่อองค์การในด้านต่าง ๆ ว่า

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก การทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยให้

เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสมาชิกในทีมจะมีความสามัคคีพร้อมเพรียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทั้งทางด้านกำลังความคิดแก้ไขปัญหา และฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ อย่างราบรื่น

2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ เนื่องจากทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเพิ่มผลผลิต ทำให้องค์กรมีรายได้และกำไรสูงขึ้น สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกของทีมงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้องค์กรต่าง ๆ มักจะปรับระบบประเมินผล และให้ผลตอบแทนที่จูงใจแก่ทีม ทำให้สมาชิกในทีมงานที่ประสบความสำเร็จมีความก้าวหน้าทั้งด้านการงาน รายได้ และอาชีพที่มั่นคง

3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน สมาชิกในทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยระดมกำลังกาย กำลังใจ และกำลังความคิด ตลอดจนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์และความผูกพันในฐานะสมาชิกของทีม หรือที่เรียกว่า “One for all, all for one.” ทำให้บุคคล ทีม และงานมีความผูกพันใกล้ชิดกัน และบรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน

4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน เนื่องจากทีมงานจะต้องกำหนดและจัดสรรตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสมาชิก เช่น หัวหน้าทีม นักวิเคราะห์ ผู้ประสานงานของทีม และสมาชิกอื่น ๆ โดยสมาชิกที่ร่วมทีมจะรับรู้ ยอมรับ และมีความเข้าใจต่อกันว่าเราจะต้องแสดงบทบาท (Roles) อย่างไร และในช่วงเวลาใดให้เหมาะสมและส่งเสริมการทำงานของสมาชิกอื่น ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงานและเอกภาพของกลุ่ม

โรซานา หมูเก็ม (2556, หน้า 26) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์และมีความสำคัญต่อการทำงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานและการแข่งขันขององค์กร โดยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและสมาชิกต้องร่วมแรงร่วมใจกัน แก้ไขปัญหาให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีประโยชน์และมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรหรือหน่วยงานในด้านการศึกษา หรือสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างรวดเร็ว เพราะองค์กรใดจะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากคนเป็นศูนย์กลางของความสำเร็จ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมจะช่วยสร้างความไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีทำให้สมาชิกมีความรู้สึกสบายใจ พอใจ และเพลิดเพลินกับการทำงาน ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยให้กลุ่มสามารถทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.1.7 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมายที่กำหนดนั้น ผู้นำทีม สมาชิกทีม จำเป็นต้องรับรู้และเข้าใจลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพพร้อมกันเป็นอย่างดี

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

ทิตินา แคมมณี (2545, หน้า 10) กล่าวถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมาร่วมกันคือจะต้องมีการรับรู้และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่าจะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่จะมาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่มในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
3. การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการสื่อความหมายต่อกันและกันเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
4. การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
5. การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาทำงานร่วมกันนั้นจะต้องมีโอกาสร่วมกันที่จะต้องตัดสินใจในงานที่ทำระดับใดระดับหนึ่ง
6. การมีผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาทำงานร่วมกันนั้นจะต้องได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบแทนจากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน

วู้ดค็อก (Woodcock, 1989, p. 13) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพดังนี้

1. มีความสมดุลในบทบาท คือ มีการผสมผสานกันในความแตกต่างของความสามารถของแต่ละบุคคล โดยใช้ความแตกต่างได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน
2. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเห็นด้วยกับเป้าหมาย โดยเต็มใจที่จะยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง
3. มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีการเผชิญหน้าอย่างเปิดเผย และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน พูดกันอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจตนเองเป็นอย่างดี และเข้าใจผู้อื่นภายในทีมด้วยเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน
4. มีการสนับสนุนและจริงใจต่อกันของสมาชิกในทีม ซึ่งสมาชิกในทีมจะสนับสนุนซึ่งกันและกัน คอยให้ความช่วยเหลือ และร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้โอกาสพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ
5. มีความร่วมมือและการขัดแย้งกัน เพื่อให้การทำงานของทีมบรรลุวัตถุประสงค์สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการใช้ประโยชน์และประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน การ



วางแผนในการดำเนินงานต้องให้สมาชิกมีส่วนร่วมด้วย ความขัดแย้งภายในทีมเป็นไปในทางสร้างสรรค์มากกว่าการทำลาย

6. มีวิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การทำงานของทีมจะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7. มีผู้นำทีมที่เหมาะสม ผู้นำภายในทีมควรจะกระจายไปทั่วทั้งทีมได้ตามสถานการณ์และจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8. มีการทบทวนบทบาทการทำงานของทีมนำเสนอ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทีการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9. มีการพัฒนาบุคลากร มีแผนการในการพัฒนาสมาชิกภายในทีม เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน

10. มีความสัมพันธ์ภายใน ระหว่างทีมดี การทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็นและทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่น พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็น

11. มีการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดีนับเป็นสิ่งจำเป็นในทุกระดับขององค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

**ปาร์คเกอร์** (Parker, 1990, p. 170) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

1. ต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายงาน และการวางแผนการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกต่างยอมรับ

2. มีความไม่เป็นทางการ มีลักษณะสะดวกสบายและผ่อนคลาย

3. สมาชิกมีส่วนร่วม ซึ่งสมาชิกจะถูกกระตุ้นให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการอภิปรายให้มากขึ้น

4. การเกิดความไม่ลงรอยกันเป็นการนำไปสู่การพัฒนาทีม ให้สนับสนุนความไม่ลงรอยกันไม่เห็นพ้องต้องกัน จะไม่หลีกเลี่ยง หรือมีความรู้สึกขัดแย้ง

5. ยึดมติความเป็นเอกฉันท์ในการตัดสินใจ และการตัดสินใจจะอยู่ในความเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกทั้งหมด หลีกเลี่ยงการลงคะแนนเสียง

6. มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยไม่ซ่อนเร้น

7. มีการมอบหมายงาน บทบาท มีการแบ่งงานกันอย่างชัดเจน

8. แลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องภาวะผู้นำ ในขณะที่มีผู้นำอย่างเป็นทางการ สมาชิกทุกคนในทีมต้องแลกเปลี่ยนทัศนะเรื่องพฤติกรรมของผู้นำที่มีประสิทธิผล

9. ความสัมพันธ์กับภายนอก ทีมต้องให้ความสนใจที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ทรัพยากรความน่าเชื่อถือจากองค์กรภายนอก

10. มีความหลากหลาย ทีมต้องมีมุมมองที่กว้าง มีความหลากหลายทั้งกระบวนการทำงาน และทักษะในการทำงาน

11. มีการประเมินตนเอง ทีมต้องยุติการตรวจสอบว่าสิ่งที่ดีเป็นอย่างไร แต่ควรให้มีการประเมินตนเองว่าได้มีการพัฒนาตนเองได้ดีขึ้นกว่าเดิมหรือไม่

**วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์** (2549, หน้า 31 - 32) กล่าวถึง ลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

1. เป้าหมาย ทุกคนในทีมแต่ละคนจะต้องรู้ และเข้าใจในเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายนับเป็นเรื่องสำคัญแม้กระทั่งสำหรับคนที่ทำงานตามลำพังก็ตาม เมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยแล้ว เป้าหมายยังเป็นสิ่งที่จำเป็นอันขาดไม่ได้เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นมักทำให้การพัฒนาการขึ้นเป็นทีมงานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

2. การแสดงออก สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรี อีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่ได้รับฟัง และตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ทำให้เกิดความมั่นใจว่าทุกคนเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง จะทำให้บรรลุผลสำเร็จที่ดีที่สุด

3. ความเป็นผู้นำ ภาวะผู้นำมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ทีมงานประสบความสำเร็จได้ผู้นำที่ดีจะเป็นศูนย์รวมความสนใจของสมาชิก กล่าวคือ ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดีอีกทั้งความรู้เรื่องการบริหารงาน การจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือจากสมาชิกในทีม ทำให้ทุกคนรักงานสามัคคี ร่วมมือกันทำงานเป็นทีมได้ดี

4. ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน ทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องสามารถหาแนวทางทำให้สมาชิกในทีมงาน มีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์ พยายามลงมติให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงาน

5. ความไว้วางใจ สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สามารถเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผย ให้คนนอกทีมได้รับฟัง นอกจากนี้แต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นตรงข้ามโดยไม่ต้องหวั่นกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่ต่อเนื่องมาภายหลัง

6. ความยืดหยุ่น หรือการผ่อนปรน ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีปฏิบัติงานแบบใหม่ที่ดีกว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่าเวลาและสถานการณ์ต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเหตุและปัจจัย ดังนั้น ควรต้องมีการยืดหยุ่น และเปลี่ยนแปลงไปทั้งในภาพรวมของทีมงานหรือในส่วนตัวตนเป็นรายบุคคล

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 24) กล่าวว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นลักษณะที่สำคัญ ที่ส่งผลให้การทำงานขององค์กรต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ โดยที่ผู้นำทีม สมาชิกทีม ต้องมีความเข้าใจและมีความตระหนักในการทำงานร่วมกัน มีการปฏิบัติตนที่ดีต่อกันและกัน ปฏิบัติตนดีต่อการทำงานต่อองค์กรด้วยความจริงใจ โดยมุ่งให้การทำงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะที่สำคัญต่อองค์กรโดยผู้นำทีมต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานเป็นอย่างดีอีกทั้งความรู้เรื่องการบริหารงาน การจูงใจคน สามารถประสานความร่วมมือจากสมาชิกในทีมมุ่งให้การทำงานประสบความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากลักษณะการทำงานเป็นทีมที่ดีหรือทีมที่มีประสิทธิภาพหรือทีมที่มีสมรรถนะสูงตามแนวคิดและทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น นับว่ามีความหลากหลายและมีลักษณะที่แตกต่างกันและสอดคล้องกัน ผู้วิจัยสนใจศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย ตามกรอบแนวคิดของ จินดาพร นพนิยม (2555) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือ

เพื่อความเข้าใจที่ชัดเจน ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

### 1. การมีปฏิสัมพันธ์

การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของสมาชิกในองค์กร จะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานการติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่น สมาชิกในองค์กรจะทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจ มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการการมีปฏิสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542, หน้า 158) ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น สมาชิกในทีมงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งการทำงานร่วมกันจะต้องสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นระหว่างกันในลักษณะของความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพยายามปรับส่วนบกพร่องของตนเองให้สอดคล้องกับกลุ่มมากที่สุด

สงวน ช่างฉัตร (2542, หน้า 257) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ปฏิสัมพันธ์ คือ สิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล 2 คน ซึ่งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มเป็นการสนับสนุนให้แต่ละกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกในทีม สามารถช่วยเหลือและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549, หน้า 26) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์เป็นทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทั้งในทีมงานและระหว่างทีมงาน เรียกว่า ทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ซึ่งเป็นเรื่องที่ได้รับ ความสนใจเป็นอย่างมากในการสร้างทีมงาน สิ่งหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีนั้นมีผลกระทบต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมและศักยภาพในการปฏิบัติงาน

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นการศึกษาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร และศึกษาปฏิสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มและองค์กร เพื่อให้ทั้งบุคคล กลุ่ม และองค์กรบรรลุเป้าหมายร่วมกัน รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์แบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และในทุกสถานที่ที่มีคน

อาศัยอยู่ ไม่ใช่เป็นเรื่องสามัญสำนึก แต่เป็นการศึกษาจากองค์ความรู้ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยเชิงประจักษ์ว่าจะทำอย่างไรจะจูงใจบุคคลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพใช้ความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่ มีความสุข ความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความพึงพอใจและสามารถบรรลุเป้าหมายทั้งของตนเอง และองค์กรได้ มนุษย์สัมพันธ์เป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ในการประยุกต์ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถยอมรับ เคารพ ชื่นชม และเห็นคุณค่าในความแตกต่างระหว่างบุคคล มาทำงานร่วมกัน หาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถดึงศักยภาพและความสามารถที่อยู่ในตัวของบุคคลออกมา สามารถพัฒนาความสามารถในการร่วมกันทำงานเป็นทีม และสามารถพัฒนาองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หรือบรรลุตามวิสัยทัศน์

จินดาพร นพนิยม (2555, หน้า 25) กล่าวว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงความรู้สึกระหว่างบุคคลที่มีต่อกันในลักษณะของความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีน้ำใจต่อกัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การที่บุคคลมีพฤติกรรมหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ความเป็นมิตรความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคล การให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การทำงานเป็นทีมราบรื่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. การสื่อสารอย่างเปิดเผย

การบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของผู้ร่วมงานเพราะเป็นกระบวนการสื่อสารที่ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจของบุคคลในการบริหารงาน

มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ความสำคัญ และลักษณะของการสื่อสารอย่างเปิดเผยไว้ดังนี้

วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549, หน้า 97) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร (Communications) เป็นการศึกษาวิธีการติดต่อสื่อสารที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มให้กลุ่มได้ และทำให้มีความเข้าใจตรงกัน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน นำไปสู่การปฏิบัติต่อกันด้วยดี

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, หน้า 216) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูล ความคิด ความรู้สึกหรือความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งหรือหลายคน โดยวิธีการพูด การเขียน การใช้ภาษาท่าทาง การใช้สัญลักษณ์หรืออื่น ๆ หรือ หมายถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารที่ผู้ส่งสารกระทำการส่งสารผ่านช่องทาง หรือผู้ส่งไปยังผู้รับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงความความคิดเห็น ทศนคติ อารมณ์ หรือพฤติกรรมของผู้รับสาร เพื่อการรักษาสัมพันธภาพที่ดีและความเข้าใจระหว่างบุคคลตามที่ผู้ส่งสารกำหนด

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551, หน้า 132) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การถ่ายโอนและการทำความเข้าใจในความหมาย (Transfer and Understanding of Meaning) การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อ สามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจอย่างถูกต้อง การติดต่อสื่อสาร อาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Inter



personal Communication) หรือเป็นเครือข่ายในองค์กรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organizational Communication)

**สุพานี สฤกษ์วานิช** (2552, หน้า 269) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การเคลื่อนย้ายหรือส่งผ่านข่าวสาร ข้อมูล หรือความหมายบางอย่างของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันหรือเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างตามที่ต้องการ

**วิภาส ทองสุทธิ** (2552, หน้า 299) ให้ความหมายว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งผ่านหรือถ่ายทอดความหมายใด ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายจากผู้ส่ง (Sender) ไปยังผู้รับ (Receiver) ด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทำให้ผู้รับเข้าใจ

**สมพร สุทัศนีย์** (2541, หน้า 284) ได้ให้ความสำคัญของการสื่อสารแบบเปิดว่า เป็นลักษณะที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ กล่าวคือ เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดข้อมูล อารมณ์ ความรู้สึกความคิด และความต้องการเพื่อให้อีกฝ่ายเกิดความเข้าใจ ฟังพอใจ รักใคร่ เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย

**เปรมวดี คฤหเดช** (2540, หน้า 24) ได้กล่าวถึงลักษณะของการสื่อสารแบบเปิดว่า การสื่อสารแบบเปิด หรือสื่อความหมายในการทำงานร่วมกันนั้น ทีมงานจำเป็นต้องตรวจสอบข้อมูลดังต่อไปนี้ความเข้าใจตรงกันในการทำงานร่วมกันของสมาชิก สมาชิกรับฟังซึ่งกันและกัน และสมาชิกมีความเปิดเผยและจริงใจต่อกัน หากสมาชิกในทีมงานรับรู้ข่าวสารหรือมีความเข้าใจไม่ตรงกันเกิดขึ้นเมื่อใด ต้องพยายามปรับความเข้าใจให้ตรงกัน ไม่พูดลับหลังหรือต่างก็มีเข้าใจคนละทิศละทางการรับรู้ของสมาชิกในทีมงานที่ต่างกัน และไม่ยอมตรวจสอบการรับรู้ซึ่งกันและกัน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งขึ้นได้ และถ้าไม่สามารถบริหารความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ได้ ผลเสียต่าง ๆ จะเกิดกับประสิทธิภาพของงาน และความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การสื่อสารแบบเปิด หมายถึง กระบวนการที่นำข่าวสาร ข้อมูล ข้อเท็จจริง ความคิด ความต้องการ ทศนคติ ความรู้สึก ความหมายบางอย่างจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารโดยใช้ภาษาพูด การเขียน การใช้ท่าทาง สัญลักษณ์ สิ่งของ หรืออื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันโดยมีการโต้ตอบในข้อสงสัยให้เข้าใจกันได้อย่างเปิดเผย ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันการสื่อสารแบบเปิดมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ จะทำให้ผู้นำทีม สมาชิกทีมจะมีความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความรู้สึก ความคิด ความต้องการซึ่งกันและกัน เกิดความพึงพอใจรักใคร่ เกิดความเชื่อถือศรัทธา ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานที่ให้ผลเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

**จินดาพร นพนิยม** (2555, หน้า 26) กล่าวว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมา และทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม โต้ตอบ และตรวจสอบข้อสงสัยได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสื่อสารอย่างเปิดเผย หมายถึง กระบวนการในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างทีมงาน บรรยากาศเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

ซึ่งกันและกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเกิดความเชื่อถือศรัทธาและนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

### 3. การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมของสมาชิกหลายคนนั้นทำให้เกิดแนวคิดใหม่ การปฏิบัติงานมีความรอบคอบ งานสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการให้ความหมายและความสำคัญ ของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

**ศิริกาญจน์ โกสุมภ์** (2542, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ

**จุฬารณีย์ โสตะ และคนอื่น ๆ** (2543, หน้า 36 - 37) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและบุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้นจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินงานหรือปฏิบัติการกิจต่าง ๆ เป็นผลให้มีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจและองค์กรในโลก โดยมีเงื่อนไขของการมีส่วนร่วม (Conditions for Participant) 3 ประการ คือ อิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม (Freedom to Participate) สามารถที่จะมีส่วนร่วม (Ability to Participate) ต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม (Willingness to Participate)

**เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร** (2544, หน้า 78) ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า ในการทำงานเป็นทีมนั้นจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารแบบเปิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ของสมาชิก ความเข้าใจกัน ความซื่อสัตย์ และที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมของสมาชิกซึ่งเริ่มตั้งแต่การร่วมกันกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอันจะทำให้สมาชิกเกิดการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ในเรื่องที่ตนเองเกี่ยวข้องมากที่สุด

**รังสรรค์ ประเสริฐศรี** (2544, หน้า 262) ได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่า การที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมจะเป็นการเพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจของผู้นำทีม เนื่องจากในบางกรณีที่ผู้นำทีมไม่มีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ อาจใช้ข้อมูลที่ได้จากลูกทีม

**นรินทร์ชัย พัฒนพงศา** (2547, หน้า 4) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า การมีส่วนร่วมคือการที่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดที่ไม่เคยได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือเข้าร่วมการตัดสินใจ หรือเคยเข้ามาร่วมด้วยเล็กน้อยได้เข้ามาร่วมด้วยมากขึ้น เป็นไปอย่างอิสรภาพ เสมอภาค มิใช่เพียงมีส่วนร่วมอย่างผิวเผินแต่เข้าร่วมด้วยแท้จริงยิ่งขึ้น และการเข้าร่วมนั้นต้องเริ่มตั้งแต่ขั้นแรกจนถึงขั้นสุดท้ายของโครงการ

**บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์** (2549, หน้า 186 - 187) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การทำกิจกรรมใด ๆ ที่มีบุคคลอื่น ซึ่งไม่มีหน้าที่ในการจัดกิจกรรมนั้นโดยตรง แต่มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมเกี่ยวข้องด้วย การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการ (Means) และเป็นจุดหมายปลายทาง

(End) ที่ต้องการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดทักษะและให้การสนับสนุนต่อกิจกรรมนั้น

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 32) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงาน การทำงาน ร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม หรืออาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงานสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา

**จินดาพร นพนิยม** (2555, หน้า 27) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงผล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีมได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ขององค์กร ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. การมีเป้าหมายเดียวกัน

การมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกทุกคนในทีมงาน ต้องรับรู้และมีความเข้าใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งเป็นทิศทางให้ทุกคนที่ทำงานร่วมกันมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีนักวิชาการให้ความหมาย และความสำคัญของการมีเป้าหมายเดียวกัน ไว้ดังนี้

**บราวน์** (Brown 1983, p. 54) ได้ให้ความหมายของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย ไว้ว่า เป็นเป้าหมายที่เป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการอันเกิดจากการปฏิบัติงานขององค์กร และเป็นเครื่องกำหนดทิศทางในการทำงาน

**โฉมยง ไตะทอง** (2540, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมายว่า ทีมที่จะประสบความสำเร็จต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน และจุดมุ่งหมายนี้ต้องสามารถกระตุ้นให้สมาชิกทีมรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการทำให้สำเร็จ และทุกคนจะต้องมีพันธสัญญาโดยมีสำนึกว่าจะต้องทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

**วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์** (2549, หน้า 9) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ รับทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกัน ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม

**วิรัช สงวนวงศ์วาน** (2551, หน้า 81) ได้ให้ความหมายว่า เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์กร โดยรวมหรือเป้าหมายก็คือวัตถุประสงค์ (Goals are Objectives) ที่ให้แนวทางสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจและให้แนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร



**พัชลิรี ชมภูคำ** (2552, หน้า 84-85) ให้ความหมายว่า เป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่ต้องการต้องการให้บรรลุ ตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 28) ให้ความหมาย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกทีมงานมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกทีมงานทุกคนยึดมั่น และตระหนักในเป้าหมายการทำงานอันเดียวกัน จึงมีพยายามทำความเข้าใจ ทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

**จินดาพร นพนิยม** (2555, หน้า 29) กล่าวว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกัน และแจ่มชัด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในทีมงานมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

#### 5. ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นความรู้สึกพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้สมาชิกทีม และผู้นำทีมสามารถร่วมมือกันทำงานได้อย่างใดอย่างหนึ่งให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย ความสำคัญ ของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไว้ ดังนี้

**ฮอย และคูเปอร์สมิท** (Hoy and Kupersmith, 1985, p. 2 - 3) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นความเชื่อถือของบุคคลอื่นโดยไม่มีการบังคับหรือโดยสมัครใจ

**แมค คัลลิสเตอร์** (McCallister, 1993, p. 1010) ให้ความหมายของความไว้วางใจว่าเป็นการที่บุคคลหนึ่งมีความไว้วางใจ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้อื่น การที่คนใดคนหนึ่งจะมีความเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจผู้อื่นได้นั้น ย่อมหมายความว่า ผู้นั้นจะต้องมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการกระทำของบุคคลที่ตนเชื่อถือ

**รังสรรค์ ประเสริฐศรี** (2548, หน้า 136) กล่าวว่า ความไว้วางใจ (Trust) เป็นการคาดหวังเชิงบวก (Positive Expectation) จากผู้อื่น ๆ ที่มีต่อคนนั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ เป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการสร้างความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันมาจนเกิดความไว้วางใจกัน การคาดหวังเชิงบวกเป็นการคาดหวังเรื่องของความรู้ และความคุ้นเคยสนิทสนมกัน

**วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์** (2549, หน้า 21 - 22) กล่าวถึง ความไว้วางใจว่า สมาชิกแต่ละคนรู้สึกว่าเขาสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีมได้ทั้งดีหรือไม่ดี มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่จะมีต่อเนื้อมาภายหลัง สามารถทำให้เกิดการเปิดเผยต่อกันและกล้าที่จะเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาคือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี



**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 26) กล่าวว่า ความไว้นื้อเชื่อใจ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นสมาชิกทีมหรือผู้นำทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ เกิดความเชื่อมั่น และไว้นื้อเชื่อใจกัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**จินดาพร นพนิยม** (2555, หน้า 30) กล่าวว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง ความรู้สึกระหว่างบุคคลโดยรวมไว้นื้อความรัก ความเมตตา นิยมชมชอบ ความเชื่อมั่นจนเกิดความเชื่อถือไว้วางใจในบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งมีความไว้นื้อเชื่อใจ และให้ความไว้วางใจแก่ผู้อื่น มีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจไม่มีการบีบบังคับ เกิดความเชื่อมั่น และไว้นื้อเชื่อใจกัน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 6. การยอมรับนับถือ

สมาชิกของทีมงานแต่ละคนในองค์กร จะมีความรู้ความสามารถ บทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน เมื่อมีความเคารพและยอมรับนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ จะเป็นพื้นฐานในการสร้างความผูกพันที่ดีต่อกัน และร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ

มีนักวิชาการให้ความหมาย และความสำคัญของการยอมรับนับถือ ไว้ดังนี้

**ลิเคิร์ท** (Likert, 1961, p. 166) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในวิธีการแก้ไขปัญหขององค์กร และมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลและกระบวนการกลุ่ม

**พรณราย ทรัพย์ะประภา** (2540, หน้า 11) ให้ความสำคัญของการยอมรับนับถือว่า ถ้าทุกคนยอมรับกันและรับฟังกัน และยอมรับในความเป็นตัวเองของกันและกัน พร้อมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มใจ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเองมีความรู้สึกกล้าที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งดีและไม่ดีและตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมาและกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือกัน

**โถมยง โต๊ะทอง** (2540, หน้า 32) ให้ความสำคัญของการยอมรับนับถือว่า ผู้ร่วมทีมจะประสบผลสำเร็จเมื่อทุกคนในทีมมีความเชื่อถือในความสามารถของกันและกัน แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อถือนั้นเปราะบางต้องใช้เวลาในการสร้างความเชื่อถือ แต่ถ่วงต่อการทำลาย การคงความเชื่อถือให้คงอยู่นั้นต้องใช้ความตั้งใจจริง

**เนตร์พัฒนา ยาวีราช** (2546, หน้า 216) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การให้เกียรติ การยกย่อง การสนับสนุนและการรับฟังซึ่งกันและกัน

**วรภรณ์ ตระกูลสถุณย์** (2549, หน้า 9) กล่าวว่า การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ต้องอยู่ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคนในทีมมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน หากได้นำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ย่อมจะทำให้การทำงานของทีมหรือกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี สมาชิกทุกคนในทีมจะต้อง

ยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1) คนแต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน 2) ยอมรับในความแตกต่างทางความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ 3) ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่ต้องการการเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับ การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, หน้า 29) กล่าวว่า การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่สมาชิกทีมยอมรับในความรู้ความสามารถ จุดดี จุดเด่น ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจสิทธิอันพึงมีพึงได้ บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน จะให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเองเพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

**จินดาพร นพนิยม** (2555, หน้า 30) กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจและพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ทุกคนในทีมยอมรับกันและรับฟังกัน และยอมรับในความเป็นตัวเองของกันและกัน พร้อมทั้งใช้ความรู้ความสามารถและจุดเด่นของกันและกันอย่างเต็มใจ จะทำให้มีบรรยากาศใกล้ชิดและเป็นกันเองมีความรู้สึกกล้าที่จะทำให้เพื่อนร่วมงานรู้ทั้งสิ่งดีและไม่ดีของตนเองด้วยความสบายใจ สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมาและกล้าที่จะรับและให้ความช่วยเหลือกันอย่างใกล้ชิดส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 ข้อมูลโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

### 2.2.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย เป็นโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา (การศึกษาสงเคราะห์) จัดตั้งโดยเจ้าอธิการอัญชลี วิภูษิตวฒนวงศา ประธานมูลนิธิไทยโย โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาการศึกษา ให้โอกาสแก่เด็กทั้งในเมืองและชนบทได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดในด้านฐานะ ด้านเศรษฐกิจและด้อยโอกาสขาดทางเลือก ไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน จัดการเรียนการสอนวิชาสามัญ หลักสูตรกระทรวงศึกษา จัดการศึกษาให้กับนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ประกอบด้วย

1) โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอป่าตอง จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2

2) โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3) โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4) โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

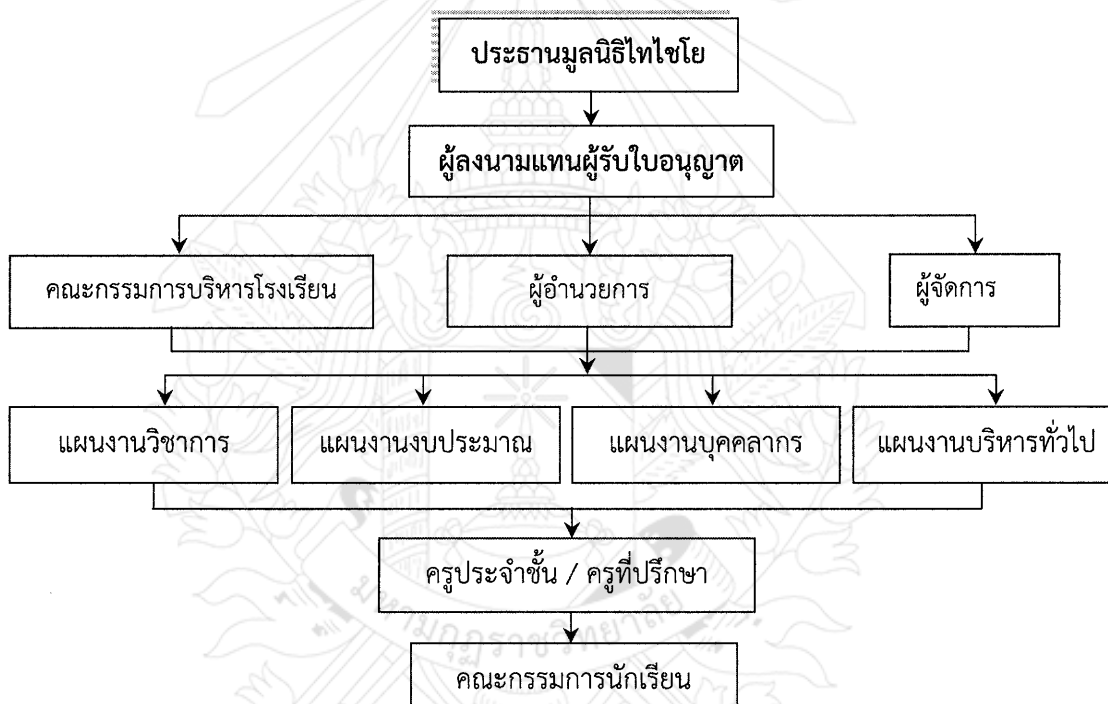
5) โรงเรียนมหัทธยคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

6) โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีสำนักงานเขตพื้นที่การ  
ศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

### 2.2.2 โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1) แผนงานด้านวิชาการ 2) แผนงานงบประมาณ 3) แผนงานบุคลากร 4) แผนงานบริหาร  
ทั่วไป ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบเทคนิค SBM และ ระบบธรรมาภิบาล ดังแผนภูมิ



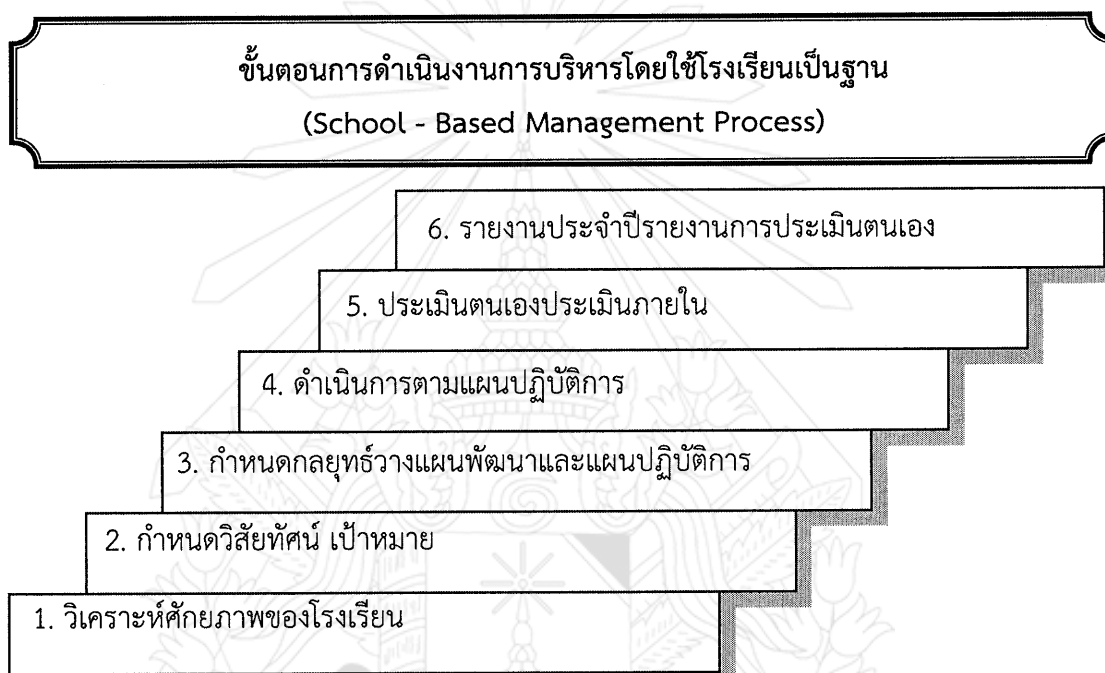
แผนภูมิตี่ 2.1 แผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทย ประจำปี 2558

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของ  
โรงเรียนเอง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการใช้อำนาจ  
หน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินการ แก้ปัญหาและจัดกิจกรรมการ  
ศึกษาของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อคุณภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน

อย่างไรก็ตาม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ได้มีสูตรสำเร็จ หรือรูปแบบกระบวนการบริหารที่สำเร็จรูปแต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยตรง ในการศึกษาเรียนรู้ ลงมือทำ ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน ซึ่งผู้นำคนสำคัญของเรื่องนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ที่จะเป็นผู้นำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้และปรับปรุงพัฒนาจนเป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียน

แนวทางการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทยโซ โน นำไปปรับใช้ดำเนินการให้เหมาะสมกับโรงเรียนของมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังต่อไปนี้



ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทยโซ โน ประจำปี 2558

## แผนภูมิที่ 2.2 ขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

### 2.2.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย

#### 1. ปรัชญา

“เก่งวิชา พละนามัยสมบูรณ์ เกื้อกูลชุมชน ประพฤติตนเป็นคนดี”

เก่งวิชา หมายถึง มีความรู้ มีทักษะในสิ่งที่ได้เรียนรู้

พละนามัยสมบูรณ์ หมายถึง มีสุขภาพกายใจดีกายสมบูรณ์แข็งแรง

เกื้อกูลชุมชน หมายถึง ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

ประพฤติตนเป็นคนดี หมายถึง มีความประพฤติดีงามทั้งกาย วาจา ใจ ในฐานะที่เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม



## 2. วิสัยทัศน์

จัดการศึกษา ตามที่หลักสูตรกำหนด มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครูและนักเรียน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

## 3. พันธกิจ

3.1 จัดการศึกษาให้นักเรียนในเขตบริการของโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

3.2 ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารและครูให้มีความพร้อมในการพัฒนานักเรียน เต็มศักยภาพ

3.4 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

3.5 จัดกิจกรรมตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ข้อเสนอแนะของ สมศ. และจัดการประกันคุณภาพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

3.6 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.7 จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้ครู บุคลากร และนักเรียน เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

3.8 ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น ให้เข้าร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

## 4. เป้าหมาย

4.1 นักเรียนในเขตบริการของโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

4.2 สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.3 ผู้บริหารและครู มีความพร้อมในการพัฒนานักเรียนเต็มศักยภาพ

4.4 สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

4.5 สถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพภายในเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

4.6 สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.7 ครู บุคลากร และนักเรียนมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

4.8 ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น เข้าร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

## 2.2.4 อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

### 1. อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ผู้เรียนเป็นผู้มี “ความรู้ดี มีระเบียบวินัย ใส่ใจสุขภาพ” โดยสถานศึกษามุ่งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย/เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

### 2. เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

เป็นโรงเรียนที่ “สงบ เรียบร้อย สะอาด สวยงาม”

## 2.2.5 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

### ตารางที่ 2.1 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์/มาตรการ/กลยุทธ์	สภาพความสำเร็จ/ตัวชี้วัด
1. ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี เหมาะสมกับวัย	<b>กลยุทธ์ที่ 1</b> พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี	1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี เหมาะสมกับวัย
1. ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ มีความสำนึกในความเป็นชาติไทยยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	<b>กลยุทธ์ที่ 2</b> ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง	1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์มีความสำนึกในความเป็นชาติไทยยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
1. ผู้เรียนร้อยละ 100 มีโอกาสได้รับการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	<b>กลยุทธ์ที่ 3</b> สร้างความเสมอภาค และเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีโอกาสได้รับการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
1. ครูและบุคลากรร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<b>กลยุทธ์ที่ 4</b> พัฒนาครูและบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ร้อยละของครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์/มาตรการ/กลยุทธ์	สภาพความสำเร็จ/ตัวชี้วัด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปรัชญา ปณิธานและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา		2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปรัชญา ปณิธานและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทยโย ประจำปี 2558

## 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

### 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ดำรง ธิสุกะ (2550, 159 หน้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนประถม ศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 265 คนครูผู้สอน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พูนทรัพย์ คำวิชา (2550, 143 หน้า) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน ด้านการเปิดเผยและเผชิญหน้า ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ ตามลำดับ ส่วนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี ด้านบทบาทที่สมดุล และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ตามลำดับ การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรที่สามารถร่วม พยากรณ์

การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี คือ การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี คือ การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านความร่วมมือและความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และ ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 72.60

**รัชนิกร สมทรัพย์** (2550, 176 หน้า) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานครโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์** (2550, 179 หน้า) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

**อภิชาติ ไตรธิเลน** (2550, 203 หน้า) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าสภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประเมินตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

**ประพันธ์ คำสามารถ** (2553, 130 หน้า) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่ามีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

**พิมพ์ลภัส ถ้วยอิม** (2553) ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ และ2) เปรียบเทียบการ



ทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งผ่านผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาร้อยละ(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ค่าสถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการฟิชเชอร์ (Fisher's least-significant difference: LSD) ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านบทบาทของสมาชิก ด้านเป้าหมายของทีม ด้านความเป็นสมาชิก ด้านการสื่อสารในทีม และด้านการยอมรับกฎและบรรทัดฐานของทีม การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ เมื่อจำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, 150 หน้า) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือกัน การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนการเปรียบเทียบ การทำงานเป็นทีมของครูเทศบาล จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง คศ.3 ขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลตำแหน่ง คศ.1-2 หรือเทียบเท่า เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ส่วนความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีส่วนร่วม แตกต่างกันในระดับปานกลาง และการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ส่วนการมีส่วนร่วม และการยอมรับนับถือกันแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

ลัดพงษ์ โกษาแสง (2553, 161 หน้า) ได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการ

ทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ การยอมรับนับถือ รองลงมาคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอน ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

**อรุณวดี รื่นรมย์** (2553, 171 หน้า) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยอมรับนับถือ การมีปฏิสัมพันธ์ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศและระดับช่วงชั้นเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**จินดาพร นพนิยม** (2555, 163 หน้า) ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การยอมรับนับถือ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ การมีส่วนร่วม ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยผู้บริหารโรงเรียนมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าครูผู้สอน ผลการเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

**ธีระ ไชยสิทธิ์** (2555, 162 หน้า) ได้ทำการศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง ผลการวิจัยสรุปว่า

สภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากกว่าครู ผลการเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**เบญจพร ประเสริฐผล** (2555, 184 หน้า) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิผลตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิผลใน 5 ด้านตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการประเมินผลตนเอง 2) การเปรียบเทียบการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิผลใน 5 ด้านตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส อายุ ตำแหน่งเงินเดือน วิทยฐานะ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ไม่พบว่าแตกต่างกันที่ระดับ .01

### 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Austin and Baldwin (1991, p. 154-A) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงานโดยเฉพาะบทบาททางการสอนและงานวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาทและสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลังประสบการณ์ทำงานขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของกลุ่ม

Dyer (1995, p. 16) ได้วิจัยการทำงานเป็นทีมขององค์กรพบว่า ลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิผลมีดังนี้

- 1) จุดมุ่งหมายและค่านิยมมีความชัดเจน พนักงานทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจและยอมรับในจุดมุ่งหมายและค่านิยมนั้น พนักงานมุ่งเน้นการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย
- 2) พนักงานเข้าใจงานที่ตนเองได้รับมอบหมายและเข้าใจบทบาทในการปฏิบัติงานของตนเอง



- 3) บรรยากาศเป็นส่วนหนึ่งของความไว้วางใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของสมาชิก
- 4) การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย พนักงานเต็มใจและมีโอกาสแบ่งปันข้อมูลที่สำคัญต่อจุดมุ่งหมายของทีมงานและองค์การ
- 5) พนักงานได้รับอนุญาตให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 6) พนักงานทุกคนผูกมัดตนเองอยู่กับการตัดสินใจนั้น
- 7) หัวหน้างานได้รับการสนับสนุนจากลูกน้องและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง
- 8) ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 9) โครงสร้างและวิธีการทำงานของทีมสอดคล้องกับงาน จุดมุ่งหมายและผู้เกี่ยวข้อง

Anderson (1995, p. 62) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามรูปแบบการสร้างทีมงานของตนเองกับประเพณีนิยม หรือแบบปิรามิด โดยศึกษาจากทัศนคติของนักการศึกษาในโครงการขยายโอกาสด้านการบริหาร พบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานและสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มตัวอย่างจากเขตตะวันออกเห็นว่าทัศนคติในทางบวก ใน 2 ปัจจัย คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมการทำงานและตัวแปรสภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นเกี่ยวกับการสื่อสารไปทางลดลง

Mark (1997 อ้างถึงในชรินา แก้วสีขาว, 2547, หน้า 54) ได้ศึกษาเรื่อง ทีมงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งพบว่าการจะทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการสร้างทีมงานให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน

Richard (1997 อ้างถึงในชรินา แก้วขาว, 2547, หน้า 54) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพในปัจจุบันการมีส่วนร่วมของวัฒนธรรมการทำงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในหน่วยงาน หรือองค์กรหลาย ๆ อย่าง ทีมงานมีส่วนช่วยและมีส่วนรับผิดชอบในการจัดการและการทำงาน สิ่งสำคัญในการสร้างความสำเร็จของทีมงาน คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าร่วมทีมงาน การฝึกฝนทีมงานให้ประสบความสำเร็จและการให้รางวัลแก่การปฏิบัติงานแก่ทีมงาน

Katzenbach (1997, p. 104) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารระดับสูง (Top Management Team) พบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวัดจากความสามารถที่จะบรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ มีพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบกันอย่างชัดเจนโดยมีเป้าหมายร่วมกัน

Zadra (2002, p. 91) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาแรงกระตุ้นที่ทำให้ครูทำงานเป็นทีมและผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครู โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าหมวดจะให้การสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครูเป็นการเสริมแรงการทำงานให้ครูใช้เป็นเครื่องมือให้เกิดการเปลี่ยนแปลง สามารถใช้ในการปรับปรุงการสอนของครูเพราะครูสามารถปรึกษาหารือกันในการแก้ปัญหาให้เด็กนักเรียน ทำให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่ง



การเรียนรู้ เพราะทีมครูใช้หลักการเสนอแนะในการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน ซึ่งครูได้นำหลักการนี้มาใช้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นครูด้วยเช่นกัน

Ostrove (2006, p. 1278- A) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติการฝึกอบรมเป็นทีมงานแบบสหวิทยาของผู้อำนวยความสะดวก เพื่อพัฒนาความเข้าใจให้มากขึ้นเกี่ยวกับประโยชน์ของแนวคิดจำเพาะเกี่ยวกับทีมงาน เนื่องจากมีผลกระทบต่อความอำนวยความสะดวกของทีมงานที่มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ และเพื่อให้โอกาสแก่ผู้วิจัยได้พัฒนาเทคนิคการคิดเชิงสะท้อนในเชิงลึกที่จะปรับปรุงความสามารถของผู้วิจัยในฐานะผู้ให้ความสะดวกของทีมงานในสภาพแวดล้อมการดูแลสุขภาพ ผลการฝึกอบรม คือ การพัฒนาและการจัดส่งโรงฝึกงาน โครงการนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถบูรณาการการศึกษาที่มีมาของผู้วิจัยขึ้นในฐานะที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกของทีมงานและผู้อำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมโดยใช้รูปแบบการฝึกอบรม

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่สามารถช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์การและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ตามกรอบแนวคิดของ จินดาพร นพนิยม (2555) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การมีปฏิสัมพันธ์ 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย 3) การมีส่วนร่วม 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน 6) การยอมรับนับถือว่าอยู่ในระดับใด โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซให้มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพการทำงาน of โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโช ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยดำเนินการสอบถามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโช โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

##### 3.1.1 ประชากร

ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโช จำนวน 6 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 201 คน (ข้อมูลประชากรจากมูลนิธิไทยโช ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชจำนวน 6 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2558 ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ ตารางสำเร็จรูปของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิมพ์อร สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน

2. ผู้วิจัยสุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนของประชากรแต่ละโรงเรียนดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1

3. ผู้วิจัยเลือกหน่วยตัวอย่าง (Unit of sampling) ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับสลากตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ  
จำแนกตามโรงเรียน

รายการ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนสหคริสเตียน	53	35
2. โรงเรียนหทัยคริสเตียน	53	35
3. โรงเรียนนฤทัยคริสเตียน	48	31
4. โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน	21	14
5. โรงเรียนนวมฤทัยคริสเตียน	18	12
6. โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน	8	6
<b>รวม</b>	<b>201</b>	<b>133</b>

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทยโซ ประจำปีการศึกษา 2558.

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจ สอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ ตามกรอบแนวคิดของ จินดาพร นพนิยม (2555) จำนวน 6 ด้าน ได้แก่

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

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ อยู่ในระดับ ปานกลาง

- ระดับ 2 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดนี้ไทย  
อยู่ในระดับ น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดนี้ไทย  
อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

### 3.3 การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

#### 3.3.1 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ที่จะใช้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงกำหนดประเด็นสถานภาพเป็น 3 ประเด็น คือ ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน แล้วกำหนดรายการ (List) ให้ผู้ตอบตรวจสอบความเป็นจริงของแต่ละคน ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ 1 ขนาดของโรงเรียน กำหนดเป็น 2 รายการ คือ ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน) และขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,000 คนขึ้นไป)

ประเด็นคำถามที่ 2 ประสบการณ์การทำงาน กำหนดเป็น 3 รายการ คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี

ประเด็นคำถามที่ 3 รายได้ต่อเดือน กำหนดเป็น 3 รายการ คือ 15,000 - 17,000 บาท 17,001 - 19,000 บาท และมากกว่า 19,000 บาท

#### 3.3.2 การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2

การสร้างแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ Likert ที่จะใช้เก็บข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดนี้ไทย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

##### 1. การสร้างแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักเกณฑ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดนี้ไทย

1.2 กำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องตามนิยามศัพท์

1.3 สร้างแบบสอบถามในการวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัยตามนิยามศัพท์เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดนี้ไทย

1.4 เสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

##### 2. การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity)

2.1 เสนอแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาแก้ไข พร้อมทั้งเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง

2.2 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of item objective congruence: IOC)



2.3 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 138) ซึ่งแบบสอบถามนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 – 1.00 (ภาคผนวก ง) สรุปได้ว่า ใช้ได้ทุกข้อ

2.4 ตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข

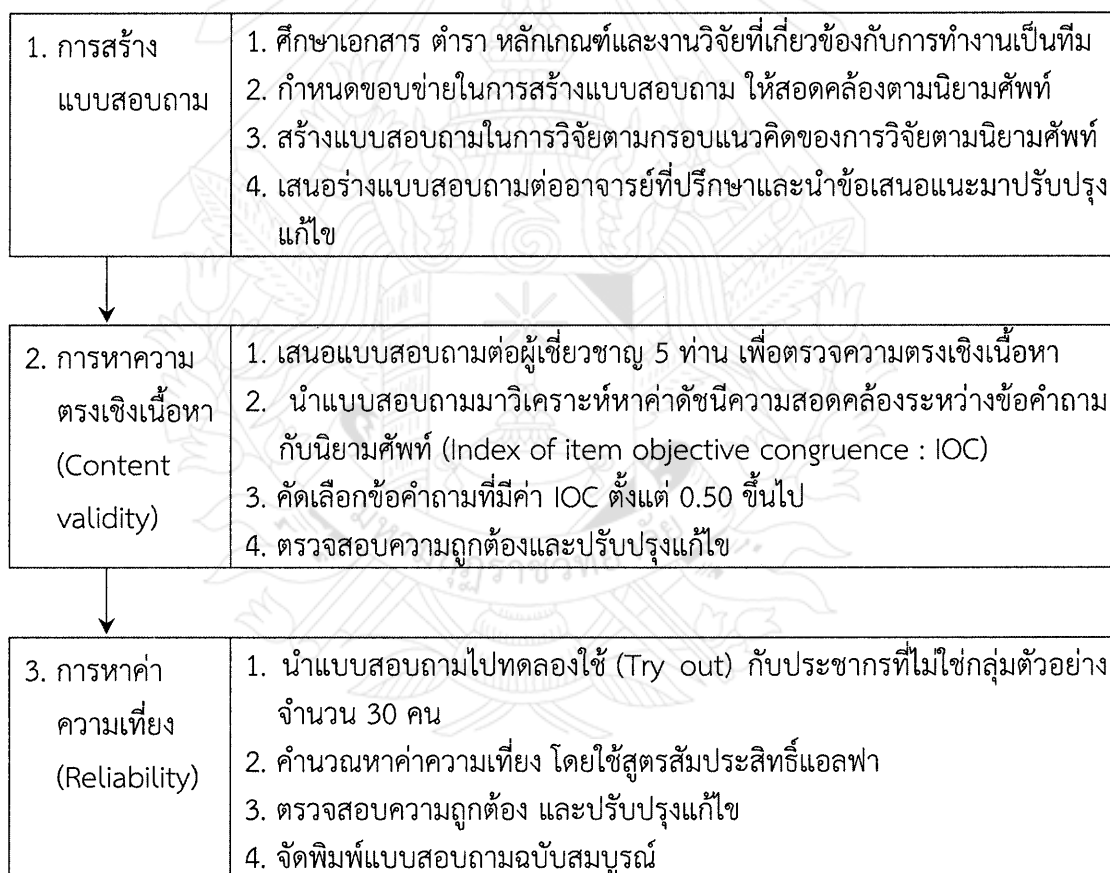
### 3. การหาค่าความเที่ยง (Reliability)

3.1 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2 คำนวณหาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 143) ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ พบว่า มีค่าความเที่ยง โดยภาพรวม อยู่ที่ 0.985

3.3 ตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไข

3.4 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไปสามารถเขียนเป็นแผนภาพขั้นตอนการสร้างเครื่องมือการวิจัยได้ดังแผนภูมิที่ 3.1



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัว และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ถึงประธานมูลนิธิไทโซโย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.4.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและซองติดแสตมป์ที่มีชื่อที่อยู่ของผู้วิจัยพร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยจากประธานมูลนิธิไทโซโย ถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์

3.4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้ว ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for windows

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการคำนวณค่าสถิติต่าง ๆ มีขั้นตอนดังนี้

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือนโดยสถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

3.5.2 วิเคราะห์ระดับข้อมูลตามแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำนวน 6 ด้าน ทั้งรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.5.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test)

3.5.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ซึ่งได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญ (Significant) จะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติวิเคราะห์วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

3.5.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ซึ่งได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญ (Significant) จะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติวิเคราะห์วิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

### 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้สถิติดังนี้

3.6.1 สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่

1. ร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )
3. และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.2 สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่

1. สถิติทดสอบที (t-test)
2. สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ถ้าผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญ (Significant) จะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติวิเคราะห์วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ซึ่งได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย
- 4.4 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
- 4.5 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
- 4.6 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

#### 4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t – distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F – distribution)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



## 4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

จากแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 133 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
<b>ขนาดของโรงเรียน</b>		
ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน)	32	24.10
ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,000 คนขึ้นไป)	101	75.90
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>
<b>ประสบการณ์การทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 5 ปี	63	47.40
5 - 10 ปี	32	24.10
มากกว่า 10 ปี	38	28.50
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
15,000 - 17,000 บาท	86	64.70
17,001 - 19,000 บาท	27	20.30
มากกว่า 19,000 บาท	20	15.00
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 รองลงมา อยู่ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 และน้อยที่สุดมากกว่า 10 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 17,000 บาท จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือน 17,001 - 19,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 20.30 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 19,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทโชโย

ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย เป็นผล  
การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวมและรายด้าน ดังแสดงใน  
ตารางที่ 4.2 - 4.8

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
ไทโชโย โดยรวมทั้ง 6 ด้าน

ด้านที่	การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโชโย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	การมีปฏิสัมพันธ์	4.33	0.65	มาก
2.	การสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.24	0.63	มาก
3.	การมีส่วนร่วม	4.24	0.67	มาก
4.	การมีเป้าหมายเดียวกัน	4.33	0.61	มาก
5.	ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.27	0.67	มาก
6.	การยอมรับนับถือ	4.30	0.67	มาก
	รวม	4.29	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย โดย  
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน  
ระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.61) รองลงมา  
คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.65) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. =  
0.67) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
 ไทโชโย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์

ข้อที่	ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.38	0.75	มาก
2.	คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี	4.27	0.76	มาก
3.	คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน	4.39	0.72	มาก
4.	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.31	0.73	มาก
5.	คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการ ทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	4.34	0.72	มาก
6.	คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.30	0.75	มาก
	รวม	4.33	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}= 4.33$ , S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน ( $\bar{X}= 4.39$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ( $\bar{X}= 4.38$ , S.D. = 0.75) และข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ( $\bar{X}= 4.34$ , S.D. = 0.72 ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X}= 4.27$ , S.D. = 0.76 )

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
ไทโชโย ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

ข้อที่	ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	คณะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.24	0.68	มาก
2.	คณะครูในโรงเรียนสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	4.18	0.80	มาก
3.	คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	4.16	0.75	มาก
4.	คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานระหว่างเพื่อนครูได้ตลอดเวลา	4.26	0.78	มาก
5.	คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	4.29	0.70	มาก
6.	คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	4.31	0.72	มาก
7.	เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย	4.27	0.76	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.24</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.70) และข้อที่ 7 เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.75)



ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
ไทโชโย ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.30	0.74	มาก
2.	คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	4.18	0.78	มาก
3.	คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.28	0.76	มาก
4.	คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ	4.22	0.81	มาก
5.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.27	0.76	มาก
6.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน	4.19	0.78	มาก
7.	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.23	0.72	มาก
	รวม	4.24	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.76) และข้อที่ 5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.78)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
ไทโชโย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน

ข้อที่	ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	4.26	0.75	มาก
2.	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ได้รับผิดชอบ	4.33	0.69	มาก
3.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	4.34	0.68	มาก
4.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	4.34	0.68	มาก
5.	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน	4.32	0.74	มาก
6.	คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.42	0.67	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.33</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D.=0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.68) และข้อที่ 4 คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.68) ตามลำดับ และข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ได้รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
ไทโชโย ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ข้อที่	ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	คณะครูในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน	4.38	0.74	มาก
2.	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธาต่อกันและกัน	4.39	0.72	มาก
3.	คณะครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน	4.34	0.78	มาก
4.	คณะครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.28	0.84	มาก
5.	คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง	4.11	0.89	มาก
6.	คณะครูในโรงเรียนสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน ได้ทุกเรื่อง	4.18	0.82	มาก
7.	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการทำงานได้	4.23	0.67	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.27</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธาต่อกันและกัน ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.74) และข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ  
ไทโชโย ด้านการยอมรับนับถือ

ข้อที่	ด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.22	0.75	มาก
2.	คณะครูในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	4.33	0.74	มาก
3.	คณะครูในโรงเรียนไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.28	0.79	มาก
4.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับการตัดสินใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน	4.28	0.73	มาก
5.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน	4.34	0.74	มาก
6.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.30	0.72	มาก
7.	คณะครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.38	0.72	มาก
	<b>รวม</b>	<b>4.30</b>	<b>0.67</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 คณะครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.38$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.74) และข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.75)



#### 4.4 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนใน เครื่องมือชนิดิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 4.9 - 4.16

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน เอกชนในเครื่องมือชนิดิโทไซโย	ขนาดโรงเรียน					
	ขนาดเล็ก (n = 32)			ขนาดใหญ่ (n = 101)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.40	0.66	มาก	4.31	0.65	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.40	0.55	มาก	4.19	0.65	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.39	0.65	มาก	4.19	0.67	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.44	0.58	มาก	4.30	0.62	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.41	0.63	มาก	4.23	0.69	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.45	0.62	มาก	4.26	0.68	มาก
รวม	4.42	0.57	มาก	4.25	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า

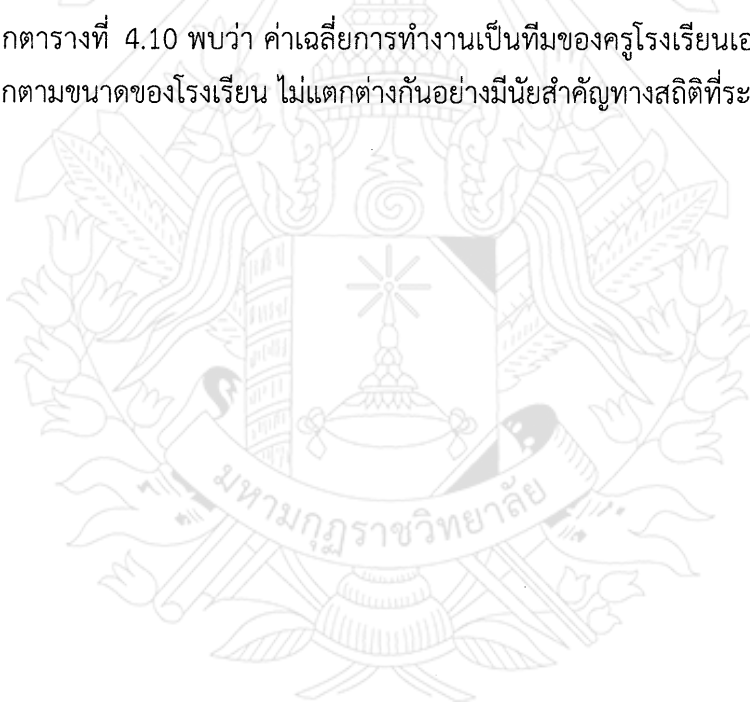
โรงเรียนขนาดเล็ก มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดิโทไซโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ , S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.45$ , S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.58) และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.63) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.65)

โรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือชนิดิโทไซโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.31$ , S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.62) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตไซโย โดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การทำงานเป็นทีม	ขนาดเล็ก (n = 32)		ขนาดใหญ่ (n = 101)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.40	0.66	4.31	0.65	0.69	.494
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.40	0.55	4.19	0.65	1.63	.106
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.39	0.65	4.19	0.67	1.47	.143
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.44	0.58	4.30	0.62	1.10	.275
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.41	0.63	4.23	0.69	1.33	.186
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.45	0.62	4.26	0.68	1.44	.151
รวม	4.42	0.57	4.25	0.60	1.40	.164

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตไชโย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ขนาดเล็ก (n = 32)		ขนาดใหญ่ (n = 101)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.41	0.71	4.38	0.76	0.20	.844
2. คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	4.38	0.83	4.24	0.74	0.89	.375
3. คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน	4.44	0.67	4.38	0.73	0.42	.675
4. คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.50	0.62	4.25	0.75	1.72	.088
5. คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	4.38	0.71	4.33	0.72	0.33	.741
6. คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.31	0.82	4.30	0.73	0.10	.919
รวม	4.40	0.66	4.31	0.65	0.69	.494

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตไชโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ขนาดเล็ก (n = 32)		ขนาดใหญ่ (n = 101)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คณะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.34	0.65	4.21	0.68	0.99	.324
2. คณะครูในโรงเรียนสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	4.31	0.74	4.14	0.81	1.08	.283
3. คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	4.25	0.67	4.13	0.77	0.80	.426
4. คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานระหว่างเพื่อนครูได้ตลอดเวลา	4.53	0.62	4.18	0.81	2.27*	.025
5. คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	4.44	0.62	4.24	0.72	1.41	.162
6. คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	4.53	0.62	4.24	0.74	2.04*	.044
7. เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย	4.41	0.71	4.23	0.77	1.16	.248
รวม	4.40	0.55	4.19	0.65	1.63	.106

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานระหว่างเพื่อนครูได้ตลอดเวลา และข้อที่ 6 คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการมีส่วนร่วม	ขนาดเล็ก (n = 32)		ขนาดใหญ่ (n = 101)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	4.47	0.72	4.25		
2. คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	4.41	0.76	4.11	0.77	1.91	.059
3. คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	4.41	0.76	4.24	0.76	1.09	.277
4. คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ	4.47	0.67	4.14	0.84	2.03*	.044
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	4.31	0.74	4.26	0.77	0.36	.722
6. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน	4.34	0.75	4.14	0.79	1.30	.196
7. คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	4.31	0.69	4.20	0.74	0.78	.438
รวม	4.39	0.65	4.19	0.67	1.47	.143

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย โดย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ขนาดเล็ก (n = 32)		ขนาดใหญ่ (n = 101)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	4.41	0.76	4.21		
2. คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ได้รับผิดชอบ	4.44	0.67	4.30	0.70	1.00	.320
3. คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	4.41	0.71	4.32	0.68	0.64	.521
4. คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	4.53	0.62	4.28	0.70	1.85	.067
5. คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน	4.38	0.66	4.31	0.77	0.45	.654
6. คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.47	0.62	4.41	0.68	0.46	.643
รวม	4.44	0.58	4.30	0.62	1.10	.275

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ขนาดเล็ก (n = 32)		ขนาดใหญ่ (n = 101)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. คณะครูในโรงเรียนมีความรัก และความหวังดีต่อกัน	4.47	0.72	4.36	0.74	0.75	.454
2. คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือ ศรัทธาต่อกันและกัน	4.47	0.67	4.37	0.73	0.70	.483
3. คณะครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตร และไว้วางใจกัน	4.44	0.67	4.31	0.81	0.83	.410
4. คณะครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ	4.47	0.72	4.22	0.87	1.48	.141
5. คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง	4.41	0.67	4.01	0.93	2.23*	.028
6. คณะครูในโรงเรียนสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	4.31	0.74	4.14	0.85	1.04	.300
7. คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้	4.31	0.69	4.21	0.67	0.77	.446
รวม	4.41	0.63	4.23	0.69	1.33	.186

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไฮโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ด้านการยอมรับนับถือ	ขนาดเล็ก (n = 32)		ขนาดใหญ่ (n = 101)		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน	4.41	0.67	4.16		
2. คณะครูในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	4.53	0.62	4.27	0.76	1.78	.077
3. คณะครูในโรงเรียนไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.47	0.67	4.22	0.82	1.57	.119
4. คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับการตัดสินใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน	4.41	0.67	4.24	0.75	1.14	.258
5. คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน	4.47	0.76	4.30	0.73	1.15	.252
6. คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.47	0.62	4.25	0.74	1.53	.129
7. คณะครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.41	0.71	4.37	0.73	0.27	.787
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.62</b>	<b>4.26</b>	<b>0.68</b>	<b>1.44</b>	<b>.151</b>

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



#### 4.5 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วง คือ ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี และโดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.17-4.20

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย	ประสบการณ์การทำงาน								
	ต่ำกว่า 5 ปี (n = 63)			5 - 10 ปี (n = 32)			มากกว่า 10 ปี (n = 38)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.26	0.74	มาก	4.49	0.54	มาก	4.32	0.55	มาก
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.23	0.68	มาก	4.40	0.58	มาก	4.14	0.58	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.25	0.69	มาก	4.45	0.58	มาก	4.03	0.66	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.30	0.67	มาก	4.52	0.56	มากที่สุด	4.23	0.52	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.25	0.73	มาก	4.44	0.57	มาก	4.17	0.64	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.28	0.73	มาก	4.49	0.59	มาก	4.18	0.60	มาก
รวม	4.26	0.66	มาก	4.46	0.55	มาก	4.18	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.73) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.26$ , S.D. = 0.74) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านที่ 2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.68)

ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X}$  = 4.52, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.54) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 4.49, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ( $\bar{X}$  = 4.40, S.D. = 0.58)

ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X}$  = 4.23, S.D. = 0.52) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 4.18, S.D. = 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D. = 0.66)



ตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน เอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.13	2	.57	1.34	.265
	ภายในกลุ่ม	54.84	130	.42		
	รวม	55.97	132			
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	.62	1.55	.217
	ภายในกลุ่ม	51.86	130	.40		
	รวม	53.09	132			
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	3.11	2	1.56	3.61*	.030
	ภายในกลุ่ม	55.95	130	.43		
	รวม	59.06	132			
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.50	2	.75	2.05	.133
	ภายในกลุ่ม	47.64	130	.37		
	รวม	49.14	132			
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	.69	1.53	.220
	ภายในกลุ่ม	58.68	130	.45		
	รวม	60.06	132			
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	.82	1.87	.159
	ภายในกลุ่ม	57.34	130	.44		
	รวม	58.98	132			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	.75	2.14	.121
	ภายในกลุ่ม	45.20	130	.35		
	รวม	46.69	132			

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน เอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffé)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.25	4.45	4.03
ต่ำกว่า 5 ปี	4.25	-	.20	.22
5 - 10 ปี	4.45		-	.42*
มากกว่า 10 ปี	4.03			-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เป็นการทดสอบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีการทำงานเป็นทีมแตกต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีสูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี



ตารางที่ 4.20 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ด้านการมีส่วนร่วม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.50	2	1.75	3.33*	.039
	ภายในกลุ่ม	68.47	130	.53		
	รวม	71.97	132			
2. คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	5.33	2	2.66	4.66*	.011
	ภายในกลุ่ม	74.34	130	.57		
	รวม	79.67	132			
3. คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.08	2	.54	.93	.398
	ภายในกลุ่ม	75.63	130	.58		
	รวม	76.71	132			
4. คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ	ระหว่างกลุ่ม	4.31	2	2.15	3.40*	.036
	ภายในกลุ่ม	82.37	130	.63		
	รวม	86.68	132			
5. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	.54	.93	.399
	ภายในกลุ่ม	75.18	130	.58		
	รวม	76.26	132			
6. คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.25	2	2.63	4.55*	.012
	ภายในกลุ่ม	75.05	130	.58		
	รวม	80.30	132			
7. คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	3.62	2	1.81	3.59*	.030
	ภายในกลุ่ม	65.61	130	.51		
	รวม	69.23	132			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3.11	2	1.56	3.61*	.030
	ภายในกลุ่ม	55.95	130	.43		
	รวม	59.06	132			

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน ข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย ข้อที่ 4 คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ ข้อที่ 6 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน และข้อที่ 7 คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และข้อที่ 5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ไม่แตกต่างกัน



#### 4.6 ผลการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ในส่วนนี้เพื่อเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จำแนกเป็น 3 ช่วง คือ 15,000 - 17,000 บาท 17,001 - 19,000 บาท และ มากกว่า 19,000 บาท และโดยวิธีการทดสอบค่าเอฟ (F-test) จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.21-4.22

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

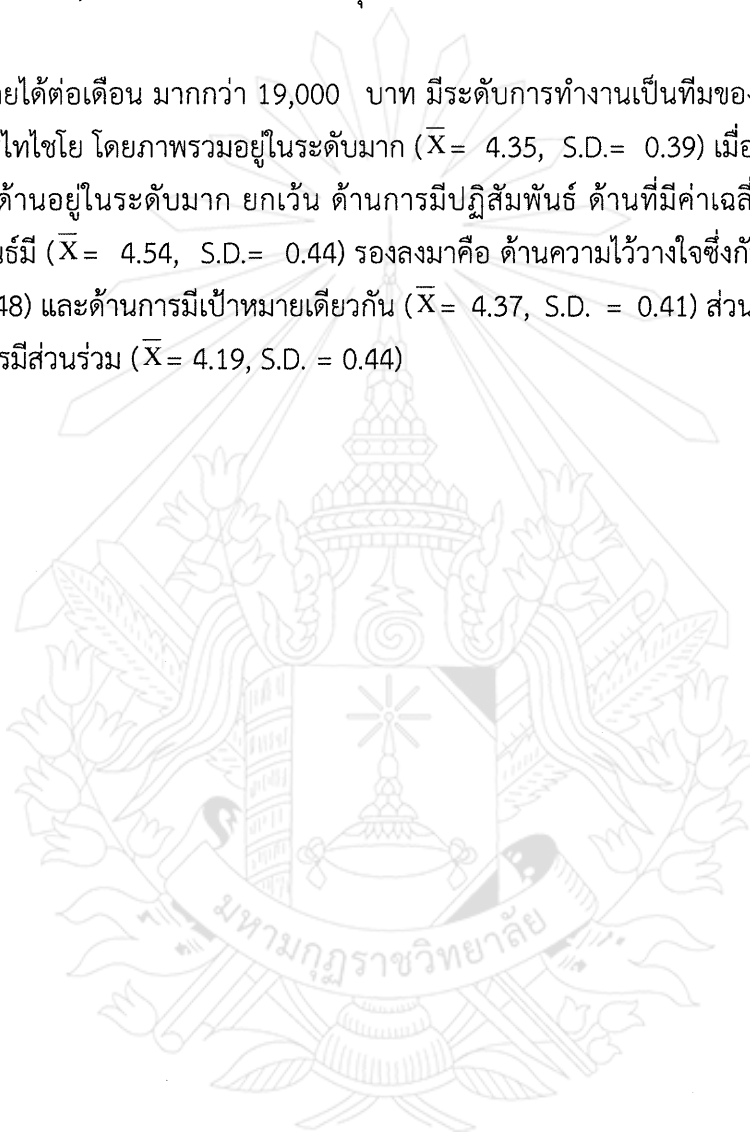
การทำงานเป็นทีมของครู โรงเรียนเอกชนในเครือ มูลนิธิไทยโซโย	รายได้ต่อเดือน								
	15,000 - 17,000 บาท (n = 86)			17,001 - 19,000บาท (n = 27)			มากกว่า 19,000 บาท (n = 20)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	4.30	0.72	มาก	4.27	0.55	มาก	4.54	0.44	มากที่สุด
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	4.26	0.68	มาก	4.15	0.63	มาก	4.29	0.44	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วม	4.27	0.71	มาก	4.16	0.70	มาก	4.19	0.44	มาก
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	4.33	0.67	มาก	4.32	0.56	มาก	4.37	0.41	มาก
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและ กัน	4.29	0.72	มาก	4.12	0.62	มาก	4.39	0.48	มาก
6. ด้านการยอมรับนับถือ	4.33	0.73	มาก	4.19	0.59	มาก	4.33	0.46	มาก
รวม	4.30	0.65	มาก	4.20	0.55	มาก	4.35	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า

รายได้ต่อเดือน 15,000-17,000 บาท มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X}$  = 4.33, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 4.33, S.D. = 0.73) และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X}$  = 4.30, S.D. = 0.72) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ( $\bar{X}$  = 4.26, S.D. = 0.68)

รายได้ต่อเดือน 17,001-19,000 บาท มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.20, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X}$  = 4.32, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X}$  = 4.27, S.D. = 0.55) และด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}$  = 4.12, S.D. = 0.62)

รายได้ต่อเดือน มากกว่า 19,000 บาท มีระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.35, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ( $\bar{X}$  = 4.54, S.D. = 0.44) รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ( $\bar{X}$  = 4.39, S.D. = 0.48) และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ( $\bar{X}$  = 4.37, S.D. = 0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม ( $\bar{X}$  = 4.19, S.D. = 0.44)





ตารางที่ 4.22 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการมีปฏิสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	.53	1.26	.287
	ภายในกลุ่ม	54.91	130	.42		
	รวม	55.97	132			
2. ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	ระหว่างกลุ่ม	.33	2	.16	.40	.671
	ภายในกลุ่ม	52.77	130	.41		
	รวม	53.09	132			
3. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	.37	.690
	ภายในกลุ่ม	58.72	130	.45		
	รวม	59.06	132			
4. ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.04	.966
	ภายในกลุ่ม	49.11	130	.38		
	รวม	49.14	132			
5. ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	.99	2	.49	1.09	.340
	ภายในกลุ่ม	59.07	130	.45		
	รวม	60.06	132			
6. ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.21	.48	.623
	ภายในกลุ่ม	58.55	130	.45		
	รวม	58.98	132			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.30	2	.15	.42	.657
	ภายในกลุ่ม	46.39	130	.36		
	รวม	46.69	132			

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำนวน 6 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 201 คน โดยกลุ่มตัวอย่างของครูได้จากการสุ่มตัวอย่าง (Sample) โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากขนาดของโรงเรียน โดยอาศัยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างถึงใน พิมพ์ออร์ สดเอี่ยม, 2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การมีปฏิสัมพันธ์ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การมีส่วนร่วม การมีเป้าหมายเดียวกัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการยอมรับนับถือ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของครูต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย จำนวน 30 คน เพื่อนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient Method) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ .99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีนัยสำคัญ (Significant) จะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้สถิติวิเคราะห์วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ซึ่งได้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,000 - 17,000 บาท

5.1.2 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตไซโย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ โดยสรุปผลการวิจัยเป็นรายด้านดังนี้

1. การทำงานเป็นทีม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน รองลงมาคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2. การทำงานเป็นทีม ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล รองลงมาคือ ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจ และเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน และข้อที่ 7 เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียน สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย

3. การทำงานเป็นทีมด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน รองลงมาคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และข้อที่ 5 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย

4. การทำงานเป็นทีมด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ ข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น และข้อที่ 4 คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ ตามลำดับ และข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำ

5. การทำงานเป็นทีมด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธาต่อกันและกัน รองลงมาคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน และข้อที่ 3 คณะครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง

6. การทำงานเป็นทีมด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 7 คณะครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน รองลงมาคือ ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน และข้อที่ 2 คณะครูในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า

1. โรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการมีส่วนร่วม

2. โรงเรียนขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

1. ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

2. ประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

3. ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า



1. รายได้ต่อเดือน 15,000-17,000 บาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน และด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย

2. รายได้ต่อเดือน 17,001-19,000 บาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

3. รายได้ต่อเดือน มากกว่า 19,000 บาท โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม

5.1.6 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานระหว่างเพื่อนครูได้ตลอดเวลา และข้อที่ 6 คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 5 คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่องแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

5.1.7 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้น ไม่แตกต่างกัน

1. ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลูนีไทโซโย ด้านการมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงานด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffé) ผลการเปรียบเทียบพบว่า ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ต่างจากประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปีสูงกว่าค่าเฉลี่ยของประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี

5.1.8 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลูนีไทโซโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลูนีไทโซโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

### 5.2.1 การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลูนีไทโซโย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลูนีไทโซโย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลูนีไทโซโยมีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนเอง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีก่อให้เกิดความเข้าใจอันดี ความเป็นมิตรความรักใคร่ชอบพอกันระหว่างบุคคลให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริใจต่อกัน ยอมรับกัน และรับฟังกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเกิดความเชื่อถือศรัทธาและนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รัชนิกร สมทรัพย์** ได้ทำการวิจัยเรื่องการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการศึกษาการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิชาติ ไตรธิเลน** ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่

ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ของทีม ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศของทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสื่อสารแบบเปิด ด้านการสร้างควมไว้วางใจและการยอมรับนับถือ ด้านการกำหนดบทบาทหน้าที่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประเมินตนเองทุกด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ คำสามารถ ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกันมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกันให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีมีความเข้าใจซึ่งกันและกันทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้นยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่มีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานที่ตรงกันให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายช่วยให้บรรยากาศในการทำงานการติดต่อประสานงานเป็นไปด้วยความราบรื่นบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิลาวรรณ รพีไพศาล ได้ให้ทัศนะไว้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้น สมาชิกในทีมงานต้องมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งการทำงานร่วมกันจะต้องสร้างสัมพันธ์ภาพให้เกิดขึ้นระหว่างกันในลักษณะของความมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันและพยายามปรับส่วนบกพร่องของตนเองให้สอดคล้องกับกลุ่มมากที่สุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ วราภรณ์ ตระกูลสถุขณ์ กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ รับทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกัน ร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน



การยอมรับนับถือกัน การมีส่วนร่วมการมีปฏิสัมพันธ์และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประพันธ์ คำสามารถ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า มีการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับเป้าหมาย ด้านขั้นตอนการทำงาน ที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจดำเนินงาน ด้านสมาชิกมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำ ด้านการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน

3. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับด้านอื่น พบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกด้านแต่ยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากคณะครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชยบางส่วนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานไม่สามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผยไม่สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไม่สามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นคณะครูในโรงเรียนไม่มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาไม่มีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ **จินดาพร นพนิยม** กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผลและปรับปรุงผล และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ **ธีระ ไชยสิทธิ์** กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคล หรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงาน การทำงาน ร่วมติดตามและการประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม หรืออาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงานทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงานสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันเวลา แต่ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อระดับการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ต่อเดือน

1. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน



เอกชนในเครื่องมือลีนีตีไทโซโย ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กหรือโรงเรียนขนาดใหญ่ก็มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลีนีตีไทโซโย ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลีนีตีไทโซโยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน ให้การสนับสนุนในการอยู่ร่วมกันมีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียนทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเปิดเผย ใจตรงต่อกัน ยอมรับกันและรับฟังกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเกิดความเชื่อถือศรัทธาและนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลักพงษ์ โกษาแสง ได้ทำการศึกษา การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับประถมศึกษา ศึกษาอำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปว่า การเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง มีค่าเฉลี่ยมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดาพร นพนิยม ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) โดยโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลีนีตีไทโซโย โดยภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลีนีตีไทโซโย โดยภาพรวมและรายด้าน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ต่างจากครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี สูงกว่าค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนในเครื่องมือลีนีตีไทโซโยที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี นั้นยังต้องการที่จะพัฒนาตนเองในการทำงาน จึงต้องการความร่วมมือจากผู้อื่นในการวางแผนการทำงาน การแก้ไขปัญหา ตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน ตรวจสอบข้อสงสัยและประเมินผลการทำงานได้อย่างอิสระและเปิดเผย มีความรู้สึก

ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ ส่วนครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีนั้น มีความรอบรู้ในการทำงานมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงไม่ต้องการพึ่งพาคนอื่น มีความสนใจในการร่วมมือกับคนอื่นน้อยลง ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ส่วนการมีส่วนร่วม และการยอมรับนับถือกันแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไฮโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไฮโย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไฮโย มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารอย่างเปิดเผยเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการคิดริเริ่ม ร่วมพัฒนา ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ ของโรงเรียนทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเปิดเผย จริงใจต่อกัน ยอมรับกันและรับฟังกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเกิดความเชื่อถือศรัทธาและนำไปสู่ความร่วมมือในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพัสภัท ถ้วยอิม ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีระดับรายได้ต่างกันทำให้บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลตอนหัวฟ่อ อำเภอเมืองชลบุรี มีการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจพร ประเสริฐผล ได้ทำการศึกษาการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพใน 5 ด้านตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เมื่อจำแนกตามเงินเดือนไม่พบว่าแตกต่างกันที่ระดับ .01

### 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะ 2 ประการ คือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผล การวิจัยไปใช้ประโยชน์ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต ดังนี้

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย ด้านการมีปฏิสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ ผู้บริหารควรจัดให้คณะครูในโรงเรียนมีโอกาสพูดคุยกันด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองโดยการจัดประชุมหรือส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกัน

2. จากผลการวิจัย ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผยมากขึ้น

3. จากผลการวิจัย ด้านการมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผยมากขึ้น

4. จากผลการวิจัย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงานมากขึ้น

5. จากผลการวิจัย ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ครูกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง

6. จากผลการวิจัย ด้านการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่า คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าทุกข้อ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูยอมรับเหตุผลของกันและกันในการทำงานร่วมกัน

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคต

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย กับประสิทธิผลของโรงเรียน

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

## บรรณานุกรม

### 1. ภาษาไทย

#### 1) หนังสือทั่วไป

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกรียงไกร เจียมบุญศรี และจักร อินทจักร. (2544). *คู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ : บุ๊คแบงก์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. (2545). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. (2547). *การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง*. เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์ .
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กเซลส.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- ทิตนา แชมมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ : นิชิแอดเวอร์ไทซิงกรุ๊ป.
- ธ สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. ม.ป.พ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณราย ทรัพย์ะประภา. (2540). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์ .
- พัชสิรี ชมภูคำ. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมคกรอ-ฮิว .
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยการศึกษา*. เลย: ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- มูลนิธิไทยโย, 2558. *ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทยโย ประจำปี 2558*. เลย: รุ่งฤทธิ์ธุรกิจการพิมพ์
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี.(2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ธนัชการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2548). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ :เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ : พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เล็ก สมบัติ. (2545). *กลยุทธ์การบริหารงานสวัสดิการสังคม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรารณ ตระกูลสถิตย์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ .
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : อินทภาษ.



- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิลาวรรณ รพีไพศาล. (2542). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- สงวน ช่างฉัตร. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. พิษณุโลก : ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2554). *สู่ความเป็นเลิศของหัวหน้าหรือผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด รุ่งเรืองสารัสการพิมพ์ : สำนักพิมพ์ Powerful Life.
- สมชาติ กิจยรรยง และ จีรชา ใจเปี่ยม. (2552). *เกมกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างและพัฒนาทีมงาน*. กรุงเทพฯ : พาวเวอร์ฟูลไลฟ์ .
- สมพร สุทัศน์ีย์. (2541). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์. (2544). *เอกสารการสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์กร*. เชียงราย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุนันทา เลานันท์. (2544). *การพัฒนาองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : ดี. ดี บุ๊คส์ไตร์.
- \_\_\_\_\_. (2549). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติเกอร์แอนด์ดีไซน์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ งามกนก. (2551). *การสร้างทีมงาน*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 19 (1) : 33-42.

## 2) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์

- จินดาพร นพนิยม. (2555). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฬารณีสเต๊ะและคนอื่นๆ. (2543). *การมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารจัดการเพื่อการออกกำลังกาย*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โฉมยง ไต่ทอง. (2540). *การทำงานเป็นทีม*. เพชรบุรี : สถาบันราชภัฏเพชรบุรี.
- ชรีนา แก้วสีขาว. (2547). *การทำงานเป็นทีมของครูไทยและครูชาวต่างประเทศ : กรณีศึกษาโรงเรียนขอนแก่นวิเทศศึกษา*. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดำรง ธิสุกะ. (2550). *การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

- ทรงวุฒิ ทาระสา. (2549). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธีระ ไชยสิทธิ์. (2555). ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เบ็ญจพร ประเสริฐผล. (2555). การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิผลตามที่คณะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปรีชา สีนวรณ์. (2554). การดำเนินงานตามคุณลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย .
- ประพันธ์ คำสามารถ. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- เปรมวดี คุณเดช. (2540). การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- พูนทรัพย์ คำวิชา. (2550). การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข ระดับอำเภอ จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตร์ มหาบัณฑิต ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมพ์ลภัส ถ้วยอ้อม. (2553). การทำงานเป็นทีมของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ภิญโญ มนุศิศิลป์. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัลลิกา วิชขุรอิงครัต. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รัชনীกร สมทรัพย์. (2550). *การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- โรฮานา หมู่เก็ม. (2556). *การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียน อำเภอสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 1*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ลักพงษ์ โภษาแสง. (2553). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริกาญจน์ โกสุมภ์. (2542). *การมีส่วนร่วมของชุมชนและโรงเรียนเพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- สาวินีย์ ทวยจันทร์. (2557). *การทำงานเป็นทีมของเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ หงส์เวียงจันทร์. (2550). *การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมุกดาหาร*. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- อภิชาติ ไตรธิเลน. (2550). *สภาพการทำงานเป็นทีมตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณวดี รื่นรัมย์. (2553). *ได้ทำการศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

## 2. ภาษาอังกฤษ

### 1) Books

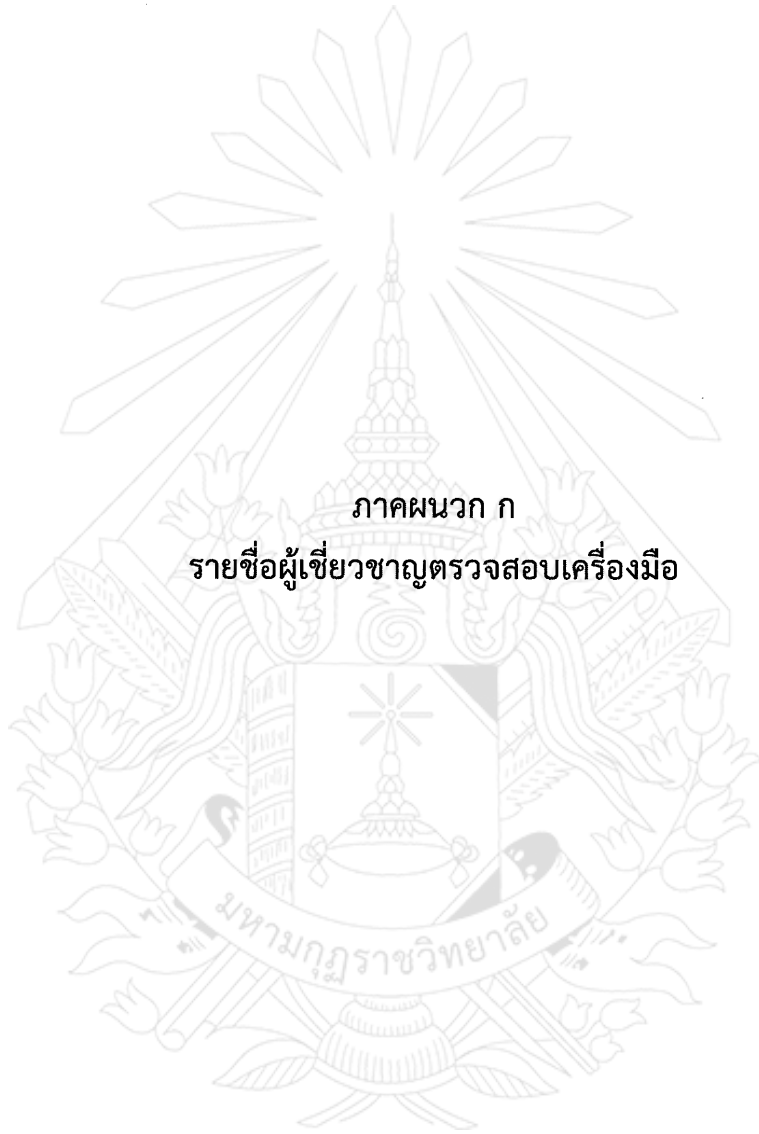
- Anderson, S.D. (March, 1995). Self-managed team and traditional pyramid management : Attitudes of extension filed educators. *Dissertation Abstracts International*. 55(12):3609-A.

- Austin, A.E. and Baldwin, G.B. (1991). *Faculty collaboration : Enhancing the quality of scholarship and teaching*. Washington : School of Education and Human Development.
- Brown, L.D. (1983). *Managing Conflict at Organization Interfaces*. New York : Addison Wesley.
- Dyer, W.G. (1995). *Team building: Current issues and new alternatives*. New York : Addison- Wesley.
- Goyal, R.C. (1993). *Handbook of Hospital Personnel Management*. India : Prantice – Hall
- Hoy, Wayne K. and William J. Kupersmith. (1985). "The Meaning and Measure of Faculty Trust," *Educational and Psychological Research*. New York : McGraw-Hill.
- Katzenbach, J.R. (1997). "The Myth of the Top Management Team. (Performance Issue in Work Group)." *Harvard Business Review*. 11 (November-December 1997) : 104.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- McAllister, Daniel Jackson. (1993). "International Trust, Citizenship Behavior and Performance : A Relational Analysis," *Dissertation Abstracts International*. New York : The McMillan.
- Ostrove, Faye E. (2006). "Facilitators' Interdisciplinary Teamwork Training Workshop," *Masters Abstracts International*. ,14(03) : 127g - A ; June.
- Parker, G.M. (1990). *Team players and team work : The new competitive business strategy*. San Francisco, Calif. : Jossey-Bass.,
- Woodcock, Mike. (1989). *Team development manual*. Worcester : Billing and Sons.
- Zadra, Nancy Lason. (2002). "Team Teaching : a Study of Collaboration," *Dissertation Abstracts International*. 62(3) : 1889 – B ; December.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

### 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา/วิจัย)  
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา

### 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

การศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารการศึกษา

### 3. ดร.ภูวนาท มูลเขียน

วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์  
เขต 2

### 4. ดร.วิทเมฆินทร์ อินแพง

วุฒิการศึกษา กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)  
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

### 5. ดร.เสมอ นาสอน

วุฒิการศึกษา Doctor of Philosophy in Organization Development  
(PhDOD)  
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านปากปาด อำเภอ น้ำปาด  
จังหวัดอุตรดิตถ์



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์





## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ..บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖  
 ที่ ศธ ๖๐๑๖.(๒.๓)/๖๐๕๕ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๕  
 เรื่อง ..ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาววิณี วงศ์ชัยบุตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS IN THAI CHAIYO FOUNDATION NETWORK ” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

  
 (พระมหาวชิธร ธมมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ..บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓๓-๐๖๘๖  
 ที่... ศธ ๖๐๑๖ (๒.๓)/ว๐๕๕ ..... วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙  
 เรื่อง ..ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุภาวิณี วงศ์ชัยบุตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายมูลนิธิไทยโย THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAISO FOUNDATION NETWORK " โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมหาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร



(พระมหาวิเชียร รมมาชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว.๖๕๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ศร.ภูวนาท มูลเขียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุภาวิณี วงศ์ชัยบุตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายมูลนิธิไทยโย THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS IN THAI CHAIYO FOUNDATION NETWORK” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ถมมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐๔๒-๘๑๘๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๒๐๑๑(๒๕๖)/๒๐๕๙



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.วิหเมฉินทร์ อินแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสุภาวณี วงศ์ชัยบุตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายมูลนิธิไทยโซ THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS IN THAI CHAIYO FOUNDATION NETWORK” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธรรมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร.๐๕๖ ๘๑๕๖๑๖

โทรสาร ๐๕๖-๘๑๖๐๖๘๖



ที่ ศร ๖๐๑๖(๖๓)/๒๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๕๒๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.เสมอ นาสอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงศ์ชัยบุตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือข่ายมูลนิธิไทย THE TEACHER'S TEAMWORK OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK" โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังกล่าวได้

จึงเจริญพามาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐๔๒ ๘๑๕๖๑๖

โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๕๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้ว่าราชการจังหวัดเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมาชีโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๐๐๑๖(๒.๓)/๖๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้ข้าพเจ้าหรือเรียนเขตศรีล้านช้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ชุด

ด้วย นางสุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอดำเนินการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้ชี้แจงการโรงเรียนเอกชนนอกระบบที่โรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมวชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐ ๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖



ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/๖๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้ว่าราชการไทย เรืองพระนามขุภิดศิริรัตน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๗ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมาชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๕๒๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้อำนวยการวิทยาลัยครูศรีล้านช้าง นครราชสีมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมมาชีโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๕๒๘๑-๕๖๑๖

โทรสาร ๐-๕๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๗๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๔ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลในการ Try-out

เจริญพร ผู้ซึ่งหม่อมการุณศรี วัฒนอักษรวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ โรงเรียนของท่าน ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาท่านนี้ดำเนินการเก็บข้อมูล Try-out ในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออัญมิตนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธนมาชิโร,ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓๐-๖๘๖

ที่ ศร ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๑๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เจริญพร ผู้ชำนาญการโรงเรียนสตรีศรีสะเกษ  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๗๕ ชุด

ด้วย นางสุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโตไซโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางสุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖



ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๑๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธีรเดช ธีรเดช  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๕ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๕๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖



ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๑๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๕๒๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย  
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาลพิบูลสายน  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๕ ชุด

ด้วย นางสุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทโฮโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่นางสุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๑๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนวิทยวิเชียร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๒ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิโทไซโย" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖



ที่ ศร ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๑๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้กำหนดบทเรียนเรื่องคณิตศาสตร์ชั้นมัธยมศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๖ ชุด

ด้วย นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโชโย” เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

โทร ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖

โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถาม

ลำดับที่ของแบบสอบถาม

□□□□

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

\*\*\*\*\*

## คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ
    - 1.1 เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย
    - 1.2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย
  2. แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
    - ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย
  3. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปเพื่อการศึกษาเท่านั้น ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และสถานภาพทางราชการของท่านแต่อย่างใด ขอความกรุณาท่านตอบให้ครบทุกข้อและตรงกับความจริงมากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่มีความเชื่อถือได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุดต่อไป
- ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

นางสุภาวิณี วงษ์ชัยบุตร

นิสิตระดับมหาบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

**ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลด้านสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง

ตามความเป็นจริง

**1. ขนาดของโรงเรียน**

ขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 1,000 คน)

ขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียน 1,000 คนขึ้นไป)

**2. ประสบการณ์การทำงาน**

ต่ำกว่า 5 ปี

5 - 10 ปี

มากกว่า 10 ปี

**3. รายได้ต่อเดือน**

15,000 - 17,000 บาท

17,001 - 19,000 บาท

มากกว่า 19,000 บาท





## ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทย

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลในแบบสอบถาม เป็นการสอบถามความคิดเห็นของท่านว่า โรงเรียนของท่านมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับสภาพการทำงานเป็นทีม ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการทำงานเป็นทีมระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การมีปฏิสัมพันธ์</b>						
1.	คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
2.	คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
3.	คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน					
4.	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
5.	คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
6.	คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
<b>การสื่อสารอย่างเปิดเผย</b>						
7.	คณะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
8.	คณะครูในโรงเรียนสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา					
9.	คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย					
10.	คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานระหว่างเพื่อนครูได้ตลอดเวลา					
11.	คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
12.	คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล					
13.	เมื่อมีปัญหาและอุปสรรค คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย					
<b>การมีส่วนร่วม</b>						
14.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน					
15.	คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย					
16.	คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน					
17.	คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ					
18.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา					
19.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน					
20.	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ					
<b>การมีเป้าหมายเดียวกัน</b>						
21.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน					
22.	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ได้รับผิดชอบ					
23.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น					
24.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่					
25.	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน					
26.	คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b>						
27.	คณะครูในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน					
28.	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธาต่อกันและกัน					
29.	คณะครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน					
30.	คณะครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ					
31.	คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง					
32.	คณะครูในโรงเรียนสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง					
33.	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้					
<b>การยอมรับนับถือ</b>						
34.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน					
35.	คณะครูในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน					
36.	คณะครูในโรงเรียนไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
37.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับการตัดสินใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน					
38.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน					
39.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
40.	คณะครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้



ภาคผนวก ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)



ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง

การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
<b>การมีปฏิสัมพันธ์</b>									
1.	คณะครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.	คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.	คณะครูในโรงเรียนมีน้ำใจต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
5.	คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6.	คณะครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การสื่อสารอย่างเปิดเผย</b>									
7.	คณะครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8.	คณะครูในโรงเรียนสามารถรับรู้ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานอย่างตรงไปตรงมา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9.	คณะครูในโรงเรียนสามารถอภิปรายแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
10.	คณะครูในโรงเรียนสามารถซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานระหว่างเพื่อนครูได้ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11.	คณะครูในโรงเรียนมีการสื่อสารด้วยความจริงใจและเข้าใจข่าวสารที่ได้รับตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
12.	คณะครูในโรงเรียนมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
13.	เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคคณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การมีส่วนร่วม</b>									
14.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15.	คณะครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยในการทำงานได้อย่างเปิดเผย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16.	คณะครูในโรงเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
17.	คณะครูในโรงเรียนสามารถประเมินผลการทำงานต่อกันได้อย่างอิสระ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
19.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
20.	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การมีเป้าหมายเดียวกัน</b>									
21.	คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22.	คณะครูในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
23.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
24.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25.	คณะครูในโรงเรียนมีความเข้าใจในเป้าหมายการทำงานที่ตรงกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

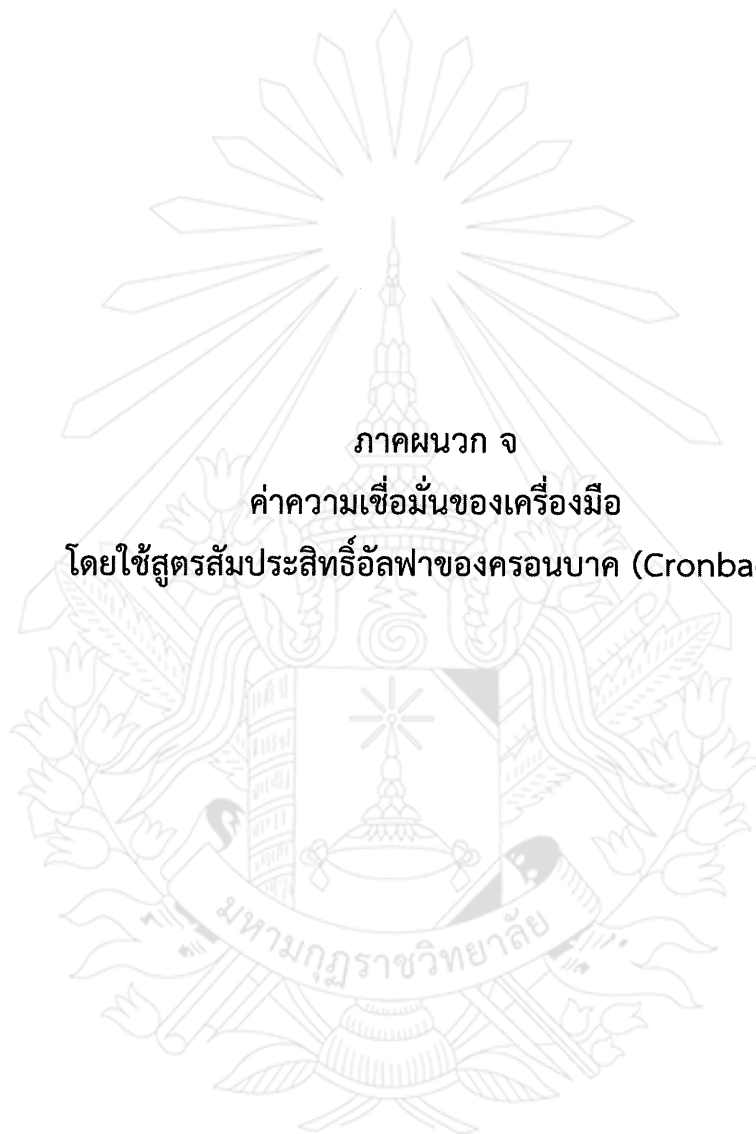
ข้อ	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
26.	คณะครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน</b>									
27.	คณะครูในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
28.	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธาต่อกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
29.	คณะครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30.	คณะครูในโรงเรียนมีอิสระในการทำงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31.	คณะครูในโรงเรียนกล้าแสดงความคิดเห็นในทุกเรื่อง	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32.	คณะครูในโรงเรียนสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกเรื่อง	1	1	1	0	1	4	.80	ใช้ได้
33.	คณะครูในโรงเรียนมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
<b>การยอมรับนับถือ</b>									
34.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับเหตุผลของกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
35.	คณะครูในโรงเรียนมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
36.	คณะครูในโรงเรียนไว้วางใจเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับการตัดสินใจในบทบาทและหน้าที่ของกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
38.	คณะครูในโรงเรียนให้การยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานของกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประเด็นคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผลการประเมิน
		1	2	3	4	5			
39.	คณะครูในโรงเรียนยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
40.	คณะครูในโรงเรียนให้เกียรติซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ลงชื่อ..... ผู้วิจัย/ผู้สรุปผลการประเมิน  
(นางสุภาวณี วงษ์ชัยบุตร)







ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach)

## ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ความเที่ยงของแบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเครือมูลนิธิไทยโซ

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30      N of Items = 40

Alpha = .985

ความเที่ยงของแบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30      N of Items = 6

Alpha = .928

ความเที่ยงของแบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 2 การสื่อสารอย่างเปิดเผย

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30      N of Items = 7

Alpha = .953

ความเที่ยงของแบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเครือมูลนิธิไทยโซ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30      N of Items = 7

Alpha = .944

ความเที่ยงของแบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 4 การมีเป้าหมายเดียวกัน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30      N of Items = 6

Alpha = .937

ความเที่ยงของแบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 5 ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30      N of Items = 7

Alpha = .937

ความเที่ยงของแบบสอบถามวัดระดับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน  
ในเครือมูลนิธิไทยโชย ด้านที่ 6 การยอมรับนับถือ

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30      N of Items = 7

Alpha = .950

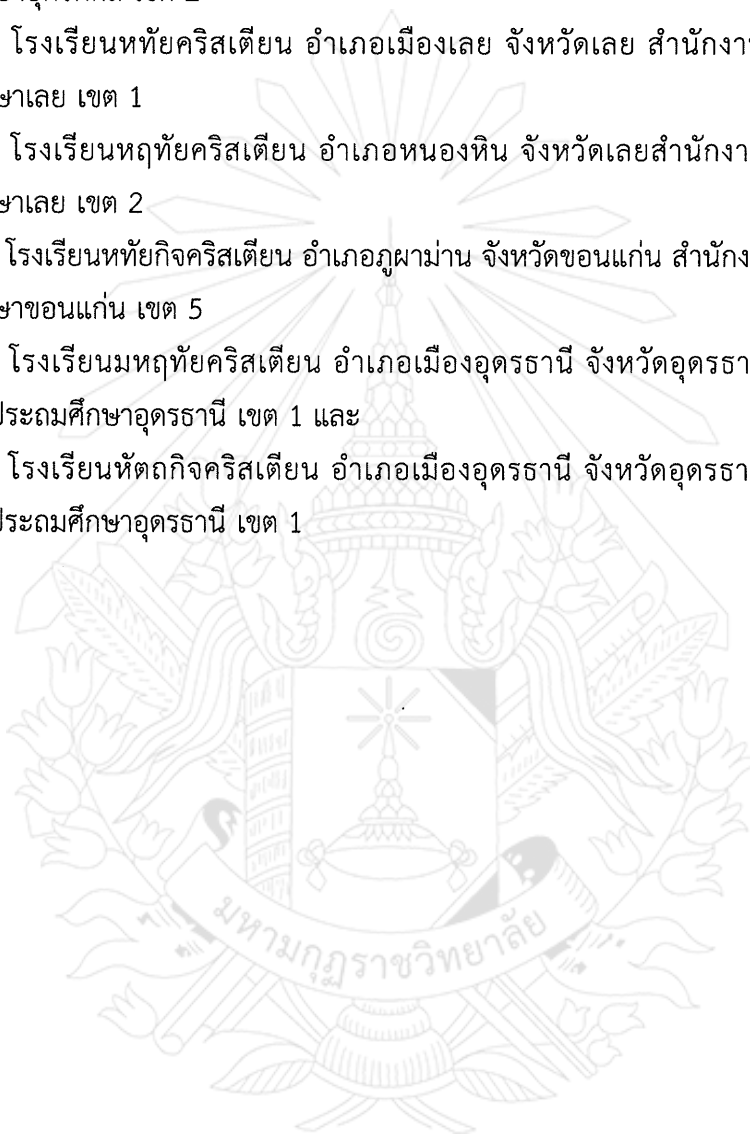


ภาคผนวก ฉ  
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

## รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโย

1. โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอป่าตอง จังหวัดภูเก็ต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต เขต 2
2. โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
3. โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
4. โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
5. โรงเรียนนมหฤทัยคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ
6. โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1







ภาคผนวก ช  
เกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียน

## เกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียน

เกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียนจากเอกสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ประจำปีการศึกษา 2558 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1 (เอกสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เลย เขต 1. กลุ่มนโยบายและแผน, 2558, หน้า 11) ได้แบ่งขนาดของโรงเรียนไว้ 2 แบบ ดังนี้

### แบบที่ 1 แบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 4 ระดับ

โรงเรียนขนาดเล็ก	จำนวนนักเรียนไม่เกิน	120 คน
โรงเรียนขนาดกลาง	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	121 - 600 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	601 - 1500 คน
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	1501 คนขึ้นไป

### แบบที่ 2 แบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 7 ระดับ

โรงเรียนขนาดที่ 1	จำนวนนักเรียนไม่เกิน	120 คน
โรงเรียนขนาดที่ 2	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	121 - 200 คน
โรงเรียนขนาดที่ 3	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	201 - 300 คน
โรงเรียนขนาดที่ 4	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	301 - 499 คน
โรงเรียนขนาดที่ 5	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	500 - 1499 คน
โรงเรียนขนาดที่ 6	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	1,500 - 2,499 คน
โรงเรียนขนาดที่ 7	จำนวนนักเรียนตั้งแต่	2,500 คน ขึ้นไป

แต่ทั้งนี้ในบริบทของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซอินั้นไม่เป็นไปตามเกณฑ์ การแบ่งขนาดของโรงเรียนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้แบ่งขนาดของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทโซโย เป็น 2 ขนาด คือ จำนวนนักเรียนไม่เกิน 1,000 คนให้เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001 คนขึ้นไปให้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่

หมายเหตุ :

โรงเรียนสหคริสเตียน	มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด	1,906 คน (15 ธ.ค. 58)
โรงเรียนหทัยคริสเตียน	มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด	2,045 คน (15 ธ.ค. 58)
โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน	มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด	2,080 คน (15 ธ.ค. 58)
โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน	มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด	749 คน (15 ธ.ค. 58)
โรงเรียนมหฤทัยคริสเตียน	มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด	661 คน (15 ธ.ค. 58)
โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน	มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด	284 คน (15 ธ.ค. 58)

## ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : นางสาววิณี วงษ์ชัยบุตร
- วัน เดือน ปีเกิด : 21 สิงหาคม 2522
- ภูมิลำเนาเดิม : บ้านป่ากั้ง อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์
- การศึกษา**
- พ.ศ. 2535 : ประถมศึกษาโรงเรียนป่ากั้งวิทยา อำเภอเมือง  
จังหวัดอุตรดิตถ์
- พ.ศ. 2538 : มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอเมือง  
จังหวัดอุตรดิตถ์
- พ.ศ. 2541 : มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนอุตรดิตถ์ดรุณี อำเภอเมือง  
จังหวัดอุตรดิตถ์
- พ.ศ. 2555 : ศาสตรบัณฑิต (การประถมศึกษา)  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
- พ.ศ. 2559 : ศีษศาสตรมหาบัณฑิต (ศษ.ม. การบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง  
อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย
- ประสบการณ์การทำงาน**
- ปัจจุบัน : ครูโรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอเมือง  
จังหวัดอุตรดิตถ์