



v 48966

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

THE ATTITUDE TOWARDS TEAMWORK PERFORMANCE OF THE GENERAL
PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN KHET RAT BURANA,
BANGKOK METROPOLITANT AUTHORITY

วิทยานิพนธ์
ของ
นางพอลใจ ปัตตะพงศ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วัน เดือน ปี..... 28 ส.ย. 2548

เลขทะเบียน..... 00197617

เลขเรียกหนังสือ

วท

371.1

ท 489.4

8947

ฉ.๘

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

ISBN 974-373-425-2

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

วิทยานิพนธ์ เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

โดย นางพอใจ ปัตตะพงศ์

สาขา การบริหารการศึกษา

ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานั่นนนท์
กรรมการ ดร.เสรี ปริดาศักดิ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา อนุมัติให้วิทยานิพนธ์นี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต



..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานั่นนนท์)

..... กรรมการ
(ดร.เสรี ปริดาศักดิ์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์)

..... กรรมการและเลขานุการ
(อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลาหันทน์ ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์ ซึ่งเป็นประธานและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาถ่ายทอดความรู้ ให้เอกสาร ตำราค้นคว้า ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดเห็นที่มีคุณค่า ตรวจสอบแก้ไข เครื่องมือการวิจัย และข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง ผู้วิจัยซาบซึ้งในพระคุณและ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วาระ ประเสริฐศิลป์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มณี เหมทานนท์ และคณาจารย์โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษารวมทุกท่าน ที่กรุณาให้กำลังใจ ให้ความรู้ คำแนะนำ และอำนวยความสะดวกจนผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล อาจารย์อุดมศักดิ์ นาดี อาจารย์ทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็น แนะนำ และตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนเอกชนของสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัย ดร.โกมล ปัตตะพงศ์ อาจารย์เยาวลักษณ์ ปัตตะพงศ์ ซึ่งเป็นบิดาและมารดา ที่ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน ส่งเสริม เป็นที่ปรึกษา และช่วยเหลือจนงานวิจัยสำเร็จลงด้วยดี ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นและทุกท่านที่ได้เอ่ยนามในที่นี้ที่มีส่วนช่วยเหลือจนงานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้มีพระคุณที่ได้อำนวยความสะดวกให้ผู้วิจัยได้มีวันนี้

นางพอลใจ ปัตตะพงศ์

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

THE ATTITUDE TOWARDS TEAMWORK PERFORMANCE OF THE GENERAL PRIVATE SCHOOL
TEACHERS IN KHET RAT BURANA, BANGKOK METROPOLITAN AUTHORITY

บทคัดย่อ
ของ
นางพอใจ ปัตตะพงศ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

พ.ศ. 2547

พอใจ ปัตตะพงศ์. (2547). เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
 ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา. คณะกรรมการควบคุม :
 รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์ ดร.เสรี ปรีดาศักดิ์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม
 ของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทาง
 การศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงาน
 เป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชนประเภท
 สามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ จำนวน 227 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือ
 ในการศึกษา แบบสอบถามเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน การวิเคราะห์ข้อมูล
 ใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน
 และการทดสอบรายคู่แบบเชฟเฟ (Scheffe' – Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. เจตคติในการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา โดยภาพรวม
 อยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อจำแนกเป็นรายมิติ พบว่า ทุกมิติคือ มิติบุคคล มิติทีมงาน มิติงาน
 และมิติองค์กร อยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นกัน

2. ครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีเพศ วุฒิทางการศึกษา
 ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุแตกต่างกันที่มี
 เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมทั้งโดยรวมและมิติต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .01 และครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม
 มิติบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน
 ที่มีมากที่สุด คือ การขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการปฏิบัติงานร่วมกันและข้อเสนอแนะ
 เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่มีมากที่สุด คือ การจัดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการ
 ทำงานเป็นทีม

THE ATTITUDE TOWARDS TEAMWORK PERFORMANCE OF THE GENERAL
PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN KHET RAT BURANA,
BANGKOK METROPOLITANT AUTHORITY

AN ABSTRACT
BY
MRS.PORJAI PATTAPONGS

Presented in partial fulfillment of the requirements
For the Master of Education program in Educational Administration
At Bansomdejchaopraya Rajabhat University

2004

PORJAI PATTAPONGS. (2004). THE ATTITUDE TOWARDS TEAMWORK PERFORMANCE OF THE GENERAL PRIVATE SCHOOL TEACHERS IN KHET RAT BURANA, BANGKOK METROPOLITAN AUTHORITY. GRADUATE SCHOOL, BANSOMDEJCHAOPRAYA RAJABHAT UNIVERSITY. ADVISORS : ASSOCIATE PROFESSOR DR.SUNANTA LAOHANAN; DR.SEREE PREEDASAK,

This research attempted to compare the attitude towards teamwork performance of the general private school teachers in Khet Rat Burana as classified by sex, age, highest degree earned, experience, and income, and to study the problems and suggestions regarding teamwork. The sample included 227 teachers who were selected by stratification. The questionnaires regarding attitude towards teamwork were developed to collect data which, in turn, analyzed by means of frequency, percentage, mean, standard deviation, ANOVA, and scheffe.

The results of this study were as follows:

1. The overall attitudes towards teamwork of the respondents in all items were rated at high levels. When classified by each dimension; namely, individual dimension, team dimension, task dimension, and organization dimension, the attitudes of the respondents were also rated at the high levels.

2. The attitudes regarding teamwork performance of respondents who possessed different sexes, highest degrees, incomes, and experiences were not statistically significant difference. However, the attitudes of the respondents with different age groups indicated statistically significant difference at the .01 level. Additionally, there was a statistical significant difference at .05 level in the attitudes of the respondents with different educational degrees.

3. The serious problems regarding the teamwork performance of the teachers in the general private schools in Khet Rat Burana were classified as lack of knowledge, and understanding in teambuilding. The study suggested that the activities pertaining teamwork to help strengthen the relationship among team members be organized.

สารบัญ

	หน้า
ประกาศคุณูปการ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข-ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง-จ
สารบัญ.....	ฉ-ช
สารบัญตาราง.....	ข-ฉ
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมุติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวความคิดในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
เจตคติ.....	9
การทำงานเป็นทีม.....	21
ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม 4 มิติของสต็อคและวอล์คเกอร์.....	33
การศึกษาเอกชน.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	58
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	61
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม..	64
ตอนที่ 2 การศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายมิติและโดยรวม.....	65
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน.....	71
ตอนที่ 4 การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียน เอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	80
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก.....	94
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	94
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	98
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	105

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	โรงเรียนเอกชนในยุคแรก ๆ.....	41
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร.....	58
3	สถานภาพส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชน.....	64
4	เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกเป็นรายมิติและ โดยรวม.....	65
5	เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติบุคคล.....	66
6	เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติงาน.....	67
7	เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติทีมงาน.....	68
8	เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติองค์การ.....	70
9	การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	71
10	การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ.....	72
11	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวม ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ.....	73
12	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติบุคคล ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ.....	73
13	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติงาน ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ.....	74
14	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติทีมงาน ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ.....	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
15	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีมติองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ.....	75
16	การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทาง การศึกษา.....	76
17	การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีมติบุคคล ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา.....	77
18	การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน.....	78
19	การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน.....	79
20	ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	80
21	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร.....	81

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
2	แสดงระดับเจตคติ.....	16
3	แสดงระดับเจตคติ.....	16
4	วิธีการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออก.....	17
5	องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน.....	24
6	รูปแบบการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงาน.....	34

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและช่วยแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ในสังคมได้ ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนไทยได้พัฒนาตนเองและพัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืนได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรมของบุคคล ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพของประชากร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองของประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2539 : 4)

การจัดการศึกษาของไทย รัฐใช้นโยบายเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับภาระการจัดการศึกษา โดยระบุมหาวิทยาลัยบัญญัติการจัดการศึกษาเอกชนไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติทุกฉบับ ในปัจจุบันนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นหน่วยงานเทียบเท่ากรมในกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนได้พัฒนาตนเองพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่ความมีมาตรฐาน และสอดคล้องตามบทบัญญัติพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้เห็นความสำคัญของการให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมรับภาระการจัดการศึกษาดังปรากฏในหมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 12 ซึ่งกำหนดให้เอกชนมีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุครุภัณฑ์และงบประมาณที่เพียงพอตลอดจนการบริหารจัดการที่ดี อันจะส่งผลให้การดำเนินการจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยดี และปัจจัยหนึ่งที่มีบทบาทความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนคือ บุคลากรซึ่งในที่นี้หมายถึง ครูผู้สอนนั่นเอง ได้มีผู้กล่าวไว้ว่า ครู คือ เมล็ดพันธุ์แห่งความดีงาม ครูที่ดีที่สุดจะทำให้โรงเรียนดีที่สุด โรงเรียนดีที่สุดจะสร้างเยาวชนที่ดีที่สุดได้ (ทรงยศ บัวเผื่อน 2544 : 33)

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การเป็นอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญ องค์การใดสามารถเสริมสร้างศักยภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน องค์การนั้นก็

สามารถพัฒนาได้อย่างไม่หยุดยั้ง ไม่ว่าจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างไร หลาย ๆ องค์การจึงต้องคิดค้นหากลยุทธ์กระตุ้นให้องค์การมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งช่วยให้้องค์การสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมถือเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การที่มีผู้นิยมนำไปให้มากที่สุด เช่นเดียวกับการทำงานของครูในโรงเรียน (Covin and Kilmann 1989 : 202 – 204) ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมและสอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 267) ซึ่งให้ความเห็นไว้ว่าการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างมาก เพราะความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์การย่อมทำให้งานขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และราบรื่น การร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเป็นเทคนิคอันสำคัญจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและผู้ร่วมงานทั้งสองฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นทีม

อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่ไม่คุ้นเคยในการทำงานตามปกติของบุคคลจึงทำให้เกิดปัญหาและความขัดแย้ง โดยที่ปัญหาและความขัดแย้งของทีมงาน ดูเหมือนว่าจะแยกออกจากกันไม่ได้ หลังจากที่ทีมงานได้รวมตัวกันได้ระยะหนึ่งมักจะมีปัญหาเกิดขึ้น เพราะสมาชิกที่มาทำงานนั้นมีความแตกต่างกัน (Heterogeneity) ความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นเจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ รวมถึงเป้าหมายการทำงานที่ แตกต่างกันหรือความจำกัดของทรัพยากร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งระดับระหว่างบุคคลในทีมงานและระหว่างทีมงาน (Robbin 1991 : 294) และจากการศึกษาของ อัครมา เสี่ยงหลาย (2545 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเป็นทีมของครูที่สำคัญเป็น 3 อันดับแรกคือ ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีและชัดเจนระหว่างกัน ไม่มีความสามัคคีและเสียเวลาในการทำงานมากเกินไป และไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ซึ่งพิจารณาแล้วเหมือนกับว่าเป็นเรื่องของความรู้สึกและเจตคติของครูจะเป็นผลให้เกิดปัญหาในการทำงานเป็นทีม

เจตคติเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมมีแนวโน้มที่จะตอบสนองสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ (เชิดศักดิ์ โฆวาลินธุ์ 2520 : 38) ซึ่งเจตคติเป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกของเจตคติของเขา (พวงเพชร วัชรอยู่ 2526 : 52) ดังนั้น พฤติกรรมในการทำงานเป็นทีมของครูที่เป็นปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงน่าจะมาจากเจตคติของตัวครูเอง การศึกษาในเรื่อง เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเกี่ยวกับงานด้านธุรกิจหรืออุตสาหกรรม ซึ่งต้องใช้ทีมงานในการดำเนินงาน แต่จากสภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมทางการศึกษา ความสัมพันธ์กันระหว่างพฤติกรรมปฏิบัติงานและเจตคติ รวมถึงความจำเป็นในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในสถานศึกษาเอกชน และจะทำให้สถานศึกษาเอกชนมีความ

สามารถในการแข่งขันกับสถานศึกษาของรัฐ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูเอกชน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ รายได้
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนเขตราชบุรีบูรณะ

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีอายุในการทำงานต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมต่างกัน
3. ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมต่างกัน
4. ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน
5. ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมต่างกัน

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะซึ่งเป็นข้อมูลที่สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถานศึกษา
2. ผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางในการสร้างเสริมให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมอันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร 14 โรงเรียน จำนวน 527 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำนวน 227 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสูตรของยามาเน่ (Yamane อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ 2534 : 14)

2. ตัวแปร

2.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะของครูและขนาดของโรงเรียนจำแนกดังนี้

2.1.1 เพศ

2.1.1.1 ชาย

2.1.1.2 หญิง

2.1.2 อายุ

2.1.2.1 ต่ำกว่า 30 ปี

2.1.2.2 30 – 39 ปี

2.1.2.3 40 – 49 ปี

2.1.2.4 50 ปีขึ้นไป

2.1.3 วุฒิทางการศึกษา

2.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

2.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

2.1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.4 ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1.4.1 ต่ำกว่า 1 ปี

2.1.4.2 1 – 5 ปี

2.1.4.3 6 – 10 ปี

2.1.4.4 10 ปีขึ้นไป

2.1.5 รายได้

- 2.1.5.1 ต่ำกว่า 6,360 บาท
- 2.1.5.2 6,360 – 7,380 บาท
- 2.1.5.3 7,380 – 10,080 บาท
- 2.1.5.4 10,080 บาทขึ้นไป

2.2 ตัวแปรตาม คือ เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชนในเขต ราชบุรีบูรณะ ตามแนวทางของ สโตทและวอล์คเกอร์ (Stott & Walker 1995 : 82 - 84) ซึ่ง ประกอบด้วย 4 มิติ และจำแนกออกเป็นองค์ประกอบอีก 27 ด้าน คือ

2.2.1 มิติบุคคล มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

- 2.2.1.1 ด้านแรงจูงใจ
- 2.2.1.2 ด้านภาวะผูกพันต่องาน
- 2.2.1.3 ด้านเจตคติ
- 2.2.1.4 ด้านความสามารถ
- 2.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วม

2.2.2 มิติงาน มีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

- 2.2.2.1 ด้านเป้าหมาย
- 2.2.2.3 ด้านการตั้งเป้าหมาย
- 2.2.3.4 ด้านกระบวนการ

2.2.3 มิติทีมงาน มีองค์ประกอบ 14 ด้าน คือ

- 2.2.3.1 ด้านภาวะผู้นำ
- 2.3.3.2 ด้านบทบาทที่สมดุล
- 2.3.3.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 2.3.3.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.3.3.5 ด้านทักษะการจูงใจ
- 2.3.3.6 ด้านความขัดแย้ง
- 2.3.3.7 ด้านการวิเคราะห์ปัญหา
- 2.3.3.8 ด้านการตัดสินใจ
- 2.3.3.9 ด้านการประชุมทีม
- 2.3.3.10 ด้านการประสานงาน
- 2.3.3.11 ด้านความร่วมมือ

2.3.3.12 ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีม

2.3.3.13 ด้านปทัสสถานและค่านิยม

2.3.3.14 ด้านการทำตามข้อตกลง

2.2.4 มิติองค์การ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

2.2.4.1 ด้านโครงสร้าง

2.2.4.2 ด้านบรรยากาศ

2.2.4.3 ด้านการสนับสนุนเพื่อการพัฒนา

2.2.4.4 ด้านการให้รางวัล

2.2.4.5 ด้านวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. เจตคติ หมายถึง ท่าทีหรือผลของความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อ หรือความรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมได้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของเจตคตินั้น โดยเป็นความรู้สึกในด้านบวกหรือลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งผู้รู้สึกสามารถบอกได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

2. เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มที่จะแสดงออกของบุคคลที่มีต่อลักษณะการทำงานเป็นทีม วัดโดยใช้แบบวัดเจตคติในรูปมาตราประเมินค่าที่ผู้บริหารสร้างขึ้น

3. ทีม หมายถึง กลุ่มคนที่มาทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น โดยยินดีละเว้นและจำกัดการทำตามอำเภอใจของตนเอง โดยปฏิบัติตนในแนวทางที่เป็นไปตามการยอมรับและความต้องการของทีม เพื่อให้ทีมบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนด

4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกันและร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของทีม ผูกพันและตั้งใจที่จะร่วมกันทบทวนการทำงาน นำสิ่งที่เกิดขึ้นมาเป็นประสบการณ์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

5. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ

6. โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ

7. องค์ประกอบในการทำงานเป็นทีม หมายถึง องค์ประกอบย่อยของการทำงานเป็น
ทีมใน 4 มิติ คือ มิติบุคคล มิติงาน มิติทีมงาน มิติองค์การ

7.1 มิติบุคคล หมายถึง การพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล จะประสบความสำเร็จได้ต้อง
อาศัยแรงจูงใจ ความผูกพันต่องาน เจตคติ ความสามารถและการมีส่วนร่วม

7.2 มิติงาน หมายถึง การตั้งเป้าหมายและมีเป้าหมายที่ชัดเจนตามกระบวนการทำงาน
ที่เป็นระบบ

7.3 มิติทีมงาน หมายถึง ทักษะต่าง ๆ ของบุคคลและของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กับ
การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ

7.4 มิติองค์การ หมายถึง การมุ่งเน้นให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการทำงานที่
มีประสิทธิภาพขององค์การโดยมีองค์ประกอบของ โครงสร้าง บรรยากาศ การสนับสนุนเพื่อการพัฒนา
การให้รางวัล และวัฒนธรรมองค์การ

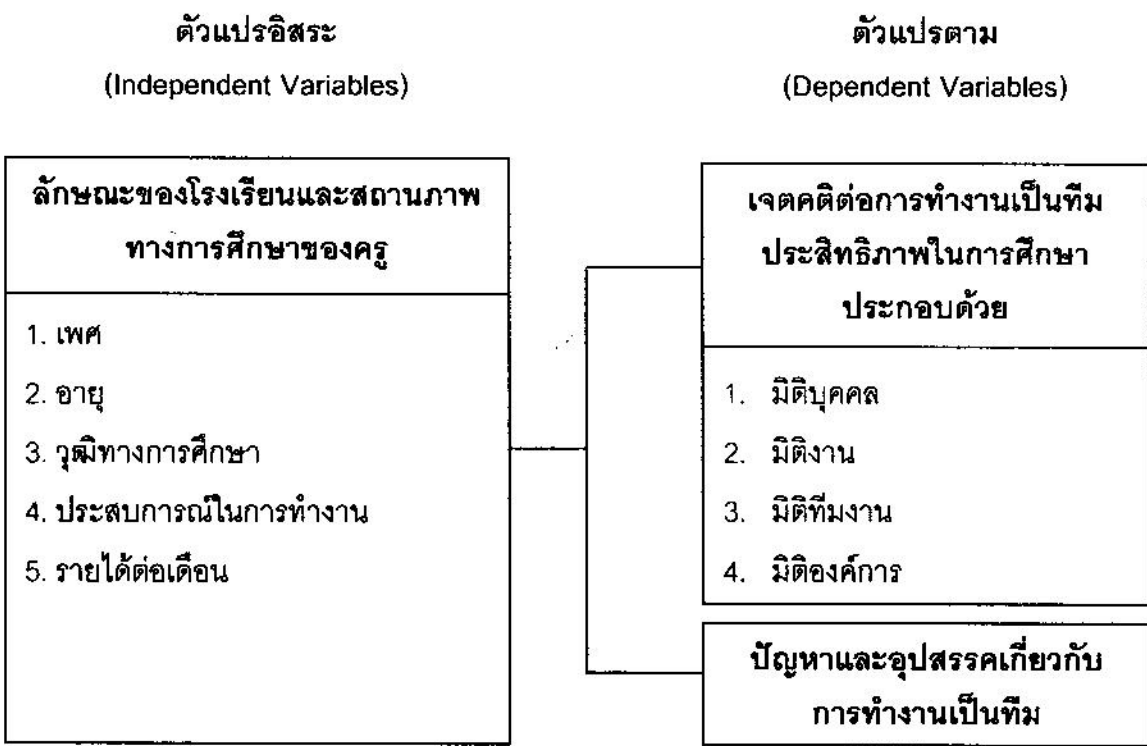
8. วุฒิทางการศึกษา หมายถึง ระดับทางการศึกษาสูงสุดที่ได้รับ

9. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน
ประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

10. รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน
เอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร โดยมีกรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอตามลำดับ
ดังนี้

1. เจตคติ
2. การทำงานเป็นทีม
3. ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม 4 มิติ ของสต็อทและวอลค์เกอร์
3. การศึกษาเอกชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เจตคติ

ความหมายของเจตคติ (Attitude)

ในการศึกษาถึงความหมายของคำว่า “เจตคติ” (Attitude) หรือบางครั้งในภาษาไทยมักจะแปลว่า “ทัศนคติ” อีกคำหนึ่งนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “เจตคติ” ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ชัยนาถ นาคนูปผา (2513 : 36) ให้ความหมายว่า เจตคติ เป็นสภาพของจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์อันทำให้บุคคลมีท่าทีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง จะเห็นได้ว่าเจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือการเกิดจากประสบการณ์ของตน

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2518 : 112) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความพร้อมที่จะตอบสนองหรือแสดงความรู้สึกต่อวัตถุ สิ่งของ คน และอื่น ๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึก หรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปในทางชอบ (เข้าหา) หรือไม่ชอบ (หลีกเลี่ยงหรือถอยหนี)

จินต์ รักการดี (2518 : 4) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งก็ได้ การเปลี่ยนเจตคติจึงหมายถึงการเปลี่ยนความรู้สึกนึกคิดซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงไปได้ทั้งทางดีและทางชั่ว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และบุญยิ่ง เจริญยิ่ง (2518 : 3) ให้คำจำกัดความว่า เจตคติเป็นความรู้สึกที่แสดงออกอย่างมั่นคงต่อบุคคลหรือสถานการณ์ใด ๆ ซึ่งอาจเป็นไปในทางที่ดี ขัดแย้งหรือเป็นกลางก็ได้ ซึ่งเป็นผลของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะที่ดีหรือเลวของบุคคลหรือสถานการณ์ต่าง ๆ

เชิดศักดิ์ ไขว่สินธุ์ (2520 : 38) ให้ความหมายว่า เจตคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งอาจเป็นไปในทางสนับสนุน

หรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระบวนการอบรมให้เรียนรู้ระเบียบของสังคม ซึ่งเจตคตินี้จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นชัดในกรณีที่สิ่งเร้านั้นเป็นสิ่งเร้าทางสังคม

สุชา จันทน์เอม (2524 : 80) กล่าวว่า เจตคติ คือ ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคลที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ความรู้สึกหรือท่าทีนี้จะนำไปในทำนองที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

อลพอรท์ (Allport อ้างถึงใน ชูดา จิตพิทักษ์ 2538 : 65) ได้อธิบายเกี่ยวกับเจตคติ โดยการแยกอธิบายความหมายของเจตคติออกเป็น 5 ลักษณะย่อย ๆ ดังนี้คือ

1. เป็นภาวะทางจิตและประสาท ซึ่งอาจแสดงออกให้เห็นได้ทางพฤติกรรม เช่น โกรธเกลียด รัก เป็นต้น

2. เป็นความพร้อมที่จะตอบสนอง คือ เมื่อมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งใดก็พร้อมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นตามลักษณะของเจตคติที่เกิดขึ้น

3. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นระเบียบ เกิดขึ้นเป็นกลุ่มและจัดเป็นระเบียบไว้แล้วในตัวเอง คือ เมื่อเกิดเจตคติต่อสิ่งใดแล้วก็จะเกิดขึ้นต่อเนื่องกัน และจะติดตามมาด้วยพฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กัน

4. เป็นสิ่งที่เกิดจากประสบการณ์ หมายความว่า ประสบการณ์มีส่วนช่วยในการสร้างเจตคติได้ดีหรือไม่

5. เป็นพลังสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออก

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 1) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง สภาพของจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ท่าที ความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคลหรือสิ่งของ การกระทำ สถานการณ์และอื่น ๆ รวมทั้งท่าทีแสดงออกที่บ่งถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 52) ได้อธิบายว่า เจตคติเป็นผลของความรู้สึกทางใจที่กระตุ้นให้พฤติกรรมเอนเอียงไปในทางหนึ่งทางใด เป็นนามธรรมอย่างหนึ่งที่สะท้อนมาสู่พฤติกรรมของตน เพราะฉะนั้นพฤติกรรมของมนุษย์ก็คือ การแสดงออกของเจตคติของเขา ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ ความรู้ ความคิด ความเชื่อ และการเรียนรู้ อันรวมเป็นพลังของบุคคลนั้น ๆ ดังนั้นเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ โดยทั่วไปของบุคคลน่าจะได้รับการเสริมแรงกระตุ้นต่อความสำเร็จ ในการพยายามจะดำเนินการพัฒนาปรับปรุงส่วนที่ยังไม่ดีเท่าที่ควรให้มีความสมบูรณ์ และมีศักยภาพในการให้บริการสูงขึ้น ตลอดจนก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และจะนำไปสู่งานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

อุทัย หิรัญโต (2526 : 12) ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นความรู้สึกหรือความเห็นของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นไปในรูปของเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ดีหรือไม่ดี เจตคติมิได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เกิดขึ้นจากการมีประสบการณ์ รวมทั้งการอบรมสั่งสอนเมื่อ

เขารว้ย ประสบการณ์ที่ฝังใจหรือสะเทือนใจอย่างรุนแรง หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ จนเกิดความรู้สึกฝังใจที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ

เทอร์สโตน (Thurstone อ้างถึงใน ประภาเพ็ญ สุวรรณ 2526 : 1) ให้ความหมายของ เจตคติว่า เป็นระดับความมากน้อยของความรู้สึกในด้านบวกและลบที่มีต่อสิ่งหนึ่ง (Psychological Object) ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้หลายอย่าง เป็นต้นว่า สิ่งของ บุคคล องค์การ ความคิด ฯลฯ ความรู้สึกเหล่านี้ ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

สมภพ โรจนพันธ์ (2526 : 15) ให้ความหมายของเจตคติว่าหมายถึง ความเชื่อ ความคิด ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานการณ์ รวมถึงท่าทีที่แสดงออกอัน บ่งบอกถึงสภาพจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากประสบการณ์โดยตรง หรือการเรียนรู้ อิทธิพลจากการเลี้ยงดูทางบ้าน เจตคติเป็นสภาพความพร้อมที่จะปฏิบัติตอบได้หากมีแรงจูงใจ (Motive) และแรงขับ (Drive) การแสดงออกของเจตคติดีมีอยู่สองรูปแบบ คือ เจตคติในเชิงบวก (Positive attitude) คือ ท่าทีหรือความรู้สึกในทางดีในทางยอมรับ ส่วนการแสดงออกของเจตคติ อีกแบบหนึ่ง คือ เจตคติในเชิงลบ (Negative attitude) คือ ท่าทีหรือความรู้สึกในทางที่ไม่ดีในทาง ไม่ยอมรับ

สีดา สอนศรี (2533 : 2) ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นกิริยาท่าทีที่แสดงออกของคนเราที่มี ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น วัตถุ เหตุการณ์ หรือบุคคล

อลพอร์ท (Allport อ้างถึงใน อรวินท์ ผอบทอง 2535 : 70) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ เจตคติไว้ว่า เจตคติเป็นสภาวะความพร้อมทางจิตใจซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์สภาวะความพร้อมนี้ จะเป็นแรงกำหนดทิศทางปฏิกิริยาของบุคคลที่จะมีต่อสิ่งหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องการสร้างเจตคติให้แก่ เด็กนั้น การเรียนมีส่วนช่วยได้มากเพราะเจตคติของเด็กได้มาจากประสบการณ์ต่าง ๆ และเมื่อ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้รับความสำเร็จ เจตคติจะค่อย ๆ ก่อตัวขึ้น

เสตนา รัตนยวีร์ (2538 : 1) กล่าวว่า เจตคติ หมายถึง ความโน้มเอียงหรือแนวโน้มในการที่ จะประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ หรือสัญลักษณ์ของสิ่งนั้นในทางใดทางหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปคำว่า เจตคติ หมายถึง ความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และแนวโน้มหรือท่าที ของความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกัน และอาจจะมีพฤติกรรมได้ตอบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของ เจตคตินั้น โดยความรู้สึกในด้านบวกหรือลบที่สามารถบอกได้ว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

องค์ประกอบของเจตคติ

ธีระพร อูวรรณโณ (2528 : 134 - 136) ได้เสนอองค์ประกอบของเจตคติไว้เป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. องค์ประกอบด้านปัญญา (Cognitive component) มีส่วนย่อยประกอบด้วย ความเชื่อ ความรู้ ความคิด และความคิดเห็น (Attitude object)

2. องค์ประกอบด้านอารมณ์ความรู้สึก (Affective component) หมายถึง ความรู้สึกชอบ - ไม่ชอบ หรือท่าทางที่ดี - ไม่ดีที่บุคคลมีต่อที่หมายของเจตคติ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral component) หมายถึง แนวโน้มหรือความพร้อมที่บุคคลจะปฏิบัติต่อที่หมายของเจตคติ

องค์ประกอบทั้ง 3 นี้จะมีความสัมพันธ์กันมากบางครั้งจะแยกไม่ออกอย่างเด็ดขาด เช่น ถ้าบุคคลนั้นมีประสบการณ์เคยประสบอุบัติเหตุรถยนต์คว่ำมา เขาอาจจะมีความรู้สึกทางลบต่อรถยนต์ (มีความรู้สึกไม่ดีเมื่อนึกถึงรถยนต์) แต่ขณะเดียวกันเขาอาจจะยอมรับว่า เขาจำเป็นต้องใช้รถยนต์ในการเดินทางไปในที่ต่าง ๆ ซึ่งแสดงว่าเขามีองค์ประกอบด้านปฏิบัติ เป็นไปในทางบวกและมีแนวโน้มที่จะใช้รถยนต์

การก่อรูปของเจตคติและการเปลี่ยนแปลงเจตคติ

การก่อรูปของเจตคติตามที่ ออลพอร์ท (Allport อ้างถึงใน อรวินทร์ ผอบทอง 2535 : 72) กล่าวไว้ว่า เกิดขึ้นจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. การเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของสังคม และนำเอาสิ่งที่เรียนรู้เหล่านั้นมาเป็นรากฐานของเจตคติ

2. การแบ่งแยกความรู้ที่ได้มาจากประสบการณ์ของตนเอง เช่น เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูมาดี มักมองโลกในแง่ดี

3. ประสบการณ์ที่ได้รับมาจากเดิมแต่รุนแรงในด้านดีหรือไม่ดี เช่น บุคคลที่ทำให้เกลียดมากมีลักษณะอย่างใด ก็มักมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลที่มีรูปร่างลักษณะเช่นนั้นด้วย

4. การเลียนแบบ เช่น การที่บุตรเลียนแบบบิดามารดาของตน เมื่อบิดามารดามีเจตคติต่อบุคคลหรือสถาบันใดสถาบันหนึ่งเช่นใด บุตรก็มีเจตคติเช่นนั้นด้วย

เนื่องจากเจตคติมิได้ติดตัวมาแต่กำเนิดจากประสบการณ์หลายๆอย่างสะสมเป็นเวลานาน เก็บไว้ในแต่ละบุคคลแล้วมาแสดงออกต่อสิ่งนั้น

พัฒน์ สุขจำนงค์ (2522 : 72) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับการเกิดเจตคติไว้ว่า ระบบค่านิยม การตัดสินใจตามค่านิยมมีอิทธิพลต่อเจตคติมาก การที่บุคคลหนึ่งบุคคลใดจะมีเจตคติที่ดีหรือไม่ดีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือมีความรู้สึกที่ว่าสิ่งนั้นถูกหรือสิ่งนั้นผิด ไม่เพียงแต่ได้รับประสบการณ์ตรง

หรืออ้อมเท่านั้น ยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรม ค่านิยม หรือบรรทัดฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นร่วมใช้ชีวิตอยู่ เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม จากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล แหล่งที่ทำให้เกิดเจตคติมีมากมาย เช่น

1. ประสบการณ์เฉพาะอย่าง อาจมีลักษณะในรูปแบบที่ได้รับรางวัลหรือลงโทษ ประสบการณ์ที่ผู้รับเกิดความรู้สึกพอใจ ย่อมจะก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าประสบการณ์นั้นไม่พึงพอใจย่อมก่อให้เกิดเจตคติที่ไม่ดี ประสบการณ์ที่บุคคลมีต่อสังคม บุคคล หมู่คณะ เรื่องราวต่าง ๆ หรือสถานการณ์นั้น หากเกิดจากการได้พูดคุยคุ้นเคยถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง แต่หากเกิดจากการได้ยิน ได้ฟัง ได้เห็นรูปภาพหรือได้อ่านหนังสือเกี่ยวกับเรื่องนั้น โดยที่ไม่เคยพบหรือเห็นมาก่อน ถือว่าเป็นประสบการณ์โดยอ้อม เนื่องจากเกิดเจตคติจากสิ่งที่บุคคลเรียนรู้ ดังนั้นบุคคลย่อมจะไม่มีเจตคติต่อสิ่งที่เขาไม่มีประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม

2. เจตคติที่เกิดจากการสอน อาจเป็นชนิดที่เป็นแบบแผนหรือไม่เป็นแบบแผนก็ได้

3. เจตคติที่เกิดจากการเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลที่ให้การยอมรับเคารพนับถือ

4. สถาบัน เจตคติของบุคคลหลายอย่างเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจากสถาบัน เช่น โรงเรียน สถาบันที่ประกอบพิธีทางศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ เป็นต้น สถาบันเหล่านี้เป็นแหล่งที่มาและช่วยสนับสนุนให้เกิดเจตคติบางอย่างได้

เจตคติของบุคคลนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ โดยมีการเปลี่ยนแปลงในองค์ประกอบทั้ง 3 ของเจตคติ การเปลี่ยนแปลงเจตคติจะเกิดได้มากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับข้อมูลต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับทราบ

การเปลี่ยนแปลงเจตคตินี้ ไทรแอนดิส (Triandis อ้างถึงใน อรวินทร์ ผอบทอง 2535 : 73) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงเจตคติไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงเจตคตินั้น เป็นเพราะ

1. ได้รับข้อมูลใหม่จากบุคคลหรือสื่อมวลชน
2. ได้รับประสบการณ์ตรงหรือกระทบกระเทือนใจ
3. ถูกบังคับให้ปฏิบัติไม่ตรงกับเจตคติของตน
4. การรักษาทางจิตใจเพื่อให้เข้าใจเหตุผลที่ถูกต้องขึ้น

ทิสสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ (2522 : 42 - 43) ได้อธิบายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงเจตคติว่า ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ 5 ขั้นตอน คือ

1. การเอาใจใส่ (Attention) เป็นความสนใจ ความใส่ใจในการรับฟัง ถ้าบุคคลไม่ให้ความสนใจที่จะฟังแล้ว กระบวนการขั้นตอนต่อไปก็จะไม่เกิดขึ้นและไม่มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ สาเหตุที่ทำให้คนสนใจฟังเอาใจใส่ ได้แก่ ผู้สร้างความและเนื้อหาสาระนั้น ๆ

2. ความเข้าใจ (Comprehension) ความเข้าใจนี้จะเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลเอาใจใส่ต่อการสื่อ ซึ่งควรใช้ข้อความชักจูงให้ผู้รับเกิดความเข้าใจได้โดยง่าย มีความน่าเชื่อถือ

3. การยอมรับ (Acceptance) ซึ่งเป็นผลมาจากข้อ 1 และ 2 หากบุคคลตั้งใจฟังเกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง ก็จะทำให้เกิดการยอมรับ การยอมรับมี 3 แบบคือ

3.1 การยอมทำตาม (Compliance) บุคคลยอมรับการชักจูง เพราะหวังที่จะทำให้ตนได้รับการยอมรับ

3.2 การเทียบเคียง (Identification) บุคคลยอมรับการชักจูง เพราะหวังที่จะทำตนให้คล้ายคลึงกับผู้ชักจูงซึ่งเป็นสิ่งที่ตนพอใจ และอยากเลียนแบบ

3.3 การยอมรับเข้าเป็นส่วนตน (Internalization) บุคคลยอมรับการชักจูงเพราะผู้ชักจูงทำให้เขาเห็นประโยชน์ที่จะได้รับและเข้าใจมากขึ้น

4. การเก็บเอาไว้ (Retention) เป็นความคงทนหรือความจำเก็บไว้ ถ้าเป็นเรื่องราวที่มีความสำคัญต่อตัวบุคคลจะทำให้จำได้นาน วิธีการสื่อสารที่ดึงดูดความสนใจแก่ผู้รับโดยการเสนอข้อ ๆ จะช่วยให้จำได้นาน

5. การกระทำ (Action) เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของการเปลี่ยนแปลงเจตคติ คือ การแสดงพฤติกรรมเพื่อแสดงถึงการมีเจตคตินั้น ๆ

การวัดเจตคติและการสร้างเครื่องมือวัดเจตคติ

ซูซีฟ อ่อนโคสูง (2518 : 117) กล่าวถึง วิธีการวัดเจตคติว่า ในการที่จะทราบเจตคติของใครคนใดคนหนึ่งที่มีต่อวัตถุ คน หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ว่าเป็นอย่างไร อาจทำได้โดย

1. ใช้แบบสอบถาม
2. สังเกต สัมภาษณ์ และบันทึก
3. ใช้สังคมมิติ
4. การใช้สร้างจินตนาการ

เอ็ดเวิร์ด (Edwards อ้างถึงใน วรรณา ธีรบรรณรัตน์ 2540 : 24) ได้เสนอรูปแบบการวัดเจตคติ ไว้ดังนี้

1. โดยการสัมภาษณ์หรือการซักถามโดยตรง วิธีนี้เป็นวิธีที่ง่ายและตรงไปตรงมาที่สุดที่ผู้ถามจะได้ทราบความรู้สึก หรือความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่มีข้อเสียว่า ผู้ถามอาจจะไม่ได้รับคำตอบที่จริงใจจากผู้ตอบ เพราะผู้ตอบอาจบิดเบือนคำตอบ เนื่องมาจากอาจเกิดความเกรงกลัวต่อการแสดงต่อความคิดเห็น วิธีแก้ไขคือ ผู้สัมภาษณ์ต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้ตอบรู้สึกเป็นอิสระและให้แน่ใจว่าคำตอบของเขาจะเป็นความลับ

2. โดยการสังเกตพฤติกรรม มีผู้เสนอว่าถ้าต้องการทราบว่าใครมีความคิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใด ก็ให้สังเกตพฤติกรรมของเขาต่อสิ่งนั้น แต่วิธีนี้มีข้อจำกัดคือ ในกรณีที่ทำการวิจัยมาก ๆ นั้น ไม่สามารถสังเกตพฤติกรรมได้หมดทุกคน นอกจากนี้เจตคติเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้น ที่จะมี อิทธิพลต่อบุคคล ดังนั้นในการที่จะตัดสินพฤติกรรมอะไร เราจะคาดหวังพฤติกรรมของบุคคลโดยพิจารณาจากเจตคติอย่างเดียวไม่ได้ และในทำนองเดียวกันก็จะนำเอาพฤติกรรมที่เขาแสดงออกมาตัดสินว่าเขามีเจตคติอย่างเดียวไม่ได้

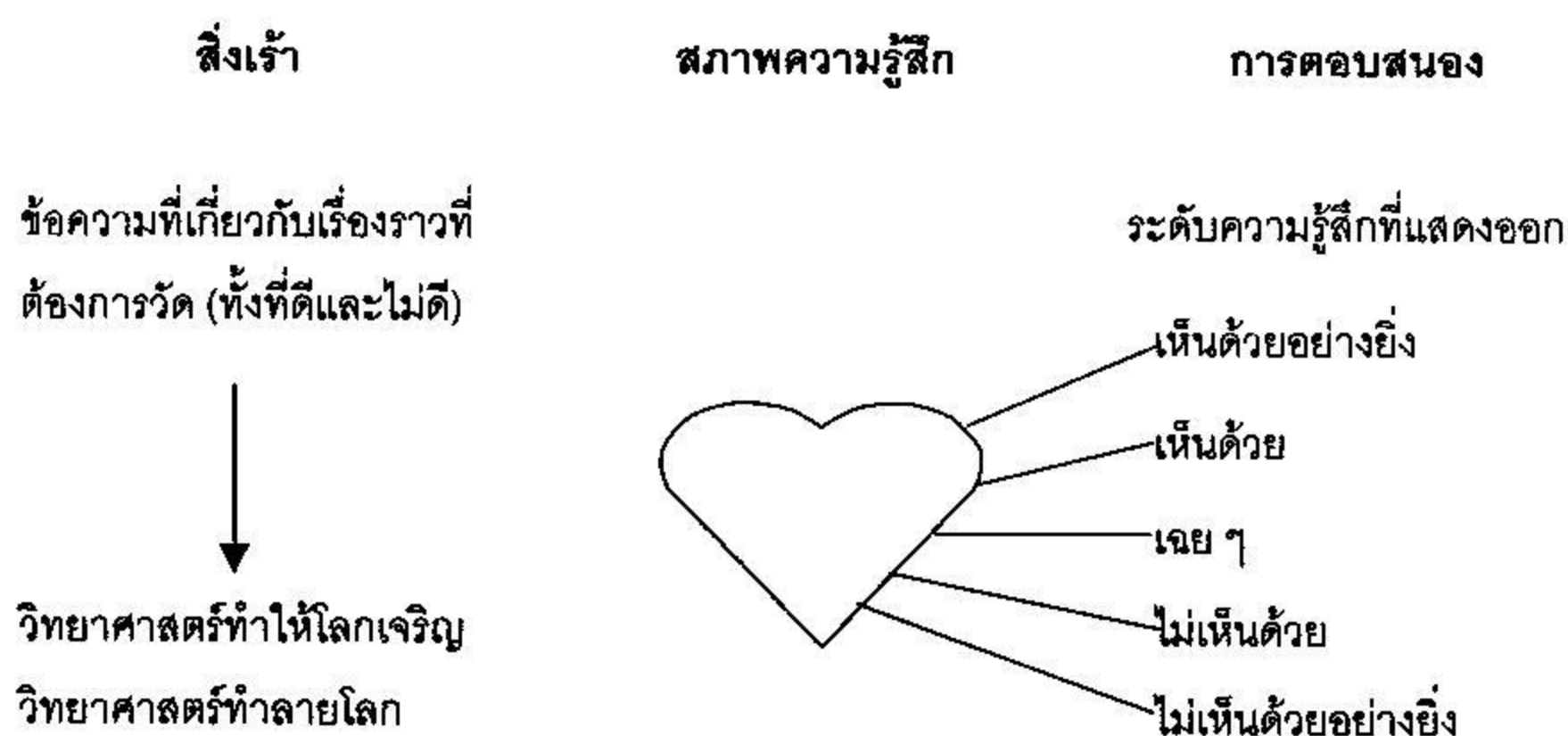
3. สร้างข้อความที่เป็นข้อคิดเห็นต่อสิ่งเร้าที่เราต้องการวัดเจตคติ เป็นเครื่องเร้าให้คนที่เราต้องการให้เขาแสดงเจตคติต่อสิ่งนั้น ตอบในเชิงเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ การวัดเจตคติวิธีนี้จะออกมาในรูปของแบบวัดเจตคติหรือเครื่องมือวัดเจตคติ ซึ่งเหมาะจะใช้ในการด้านการศึกษา งานอุตสาหกรรมและงานวิจัย เพราะสะดวกและรวดเร็วต่อการที่จะต้องการทราบค่ามัธยฐานเลขคณิตของเจตคติต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งของบุคคลส่วนใหญ่

เนื่องจากเจตคติเป็นการสันนิษฐาน (Hypothetical Construct) จึงไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่ต้องอนุมานจากการแสดงออกทางความคิดด้วยภาษาพูด หรือพฤติกรรมภายนอก โดยมีผู้คิดค้นวิธีและมาตรวัดเจตคติแบบต่าง ๆ ขึ้นใช้กันอย่างแพร่หลาย เช่น มาตรการวัดเจตคติของเธอร์สโตน (Thurstone) ลิเคอร์ท (Likert) หรือกัตต์แมน (Guttman) เป็นต้น

1. มาตรอันตรภาคปรากฏเท่ากัน (Equal - Appearing Interval Scale) เป็นวิธีการวัดเจตคติที่สร้างขึ้นโดย เธอร์สโตน (Thurstone อ้างถึงใน ธีระพร อุวรรณโน 2521 : 142) การสร้างมาตรวัดนี้ในขั้นแรก จะต้องสร้างข้อความหรือประโยคประมาณ 30 - 50 ข้อความที่แสดงเจตคติต่อเป้าหมายกลุ่มนโยบาย สถานการณ์หรือสถาบันต่าง ๆ แตกต่างกันไป ข้อความเหล่านี้ อาจจะได้มาจากข้อมูลในโครงการทดลอง บทความการวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งอื่น ๆ ข้อความที่สร้างขึ้นนี้ควรจะสั้น ไม่กำกวม และมักจะมีทั้งที่เป็นทางบวกอย่างมาก เป็นกลางหรือเป็นทางลบอย่างมากต่อเป้าหมาย หลังจากสร้างข้อความเหล่านี้เสร็จแล้ว ก็พิมพ์ลงในบัตร แล้วนำไปให้คณะบุคคลจำนวนหนึ่งซึ่งมีอย่างน้อยประมาณ 50 คน ทำการพิจารณาอย่างอิสระ โดยแต่ละข้อความจะมีช่วงการวัดจากชอบมากที่สุดจนถึงไม่ชอบมากที่สุด รวม 11 ช่วง หรือ 11 ระดับ ดังแผนภูมิที่ 2

เห็นด้วยกับข้อที่สนับสนุนนั้นมาก และโอกาสที่จะตอบเห็นด้วยกับข้อความต่อต้านสิ่งนั้นจะมีน้อย ในทำนองเดียวกันผู้ที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่อสิ่งใดนั้น โอกาสที่จะเห็นด้วยกับข้อความที่สนับสนุนสิ่งนั้นก็มีน้อย และโอกาสที่จะต้องเห็นด้วยกับข้อความที่ต่อต้านสิ่งนั้นก็จะมีมาก คะแนนรวมของทุกข้อจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงเจตคติของผู้ตอบในแบบวัดเจตคติของแต่ละคน

อรวิทย์ ผอบทอง (2535 : 75) ได้เสนอวิธีสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายเจตคติได้โดยเขียนข้อความเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ไปร่าใจให้คนอื่น แล้วให้เขาแสดงความรู้สึกออกมาว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ซึ่งเขียนได้เป็นแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 วิธีการสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออก

ที่มา : อรวิทย์ ผอบทอง 2535 : 75

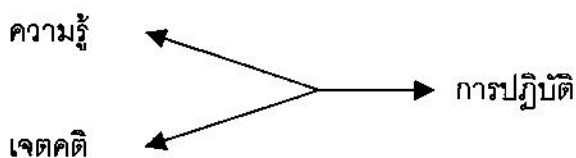
ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึก เจตคติและการปฏิบัติ

ชาร์ท (Schwartz อ้างถึงใน ภาตวี จันทชล 2536 : 28 - 31) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติไว้ 4 รูปแบบ คือ

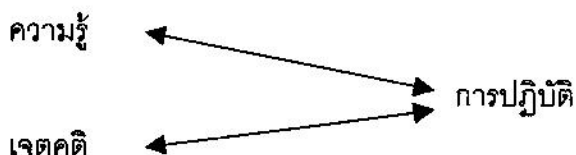
1. การปฏิบัติจะเป็นไปตามเจตคติและความรู้สึกที่บุคคลนั้นมีอยู่ โดยมีเจตคติเป็นตัวกลางระหว่างความรู้สึกและการปฏิบัติ คือ เจตคติจะเกิดจากความรู้ที่มีอยู่ และการปฏิบัติจะแสดงออกไปตามเจตคตินั้น



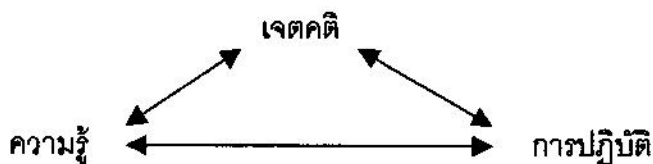
2. การปฏิบัติเกิดจากความรู้สึกและเจตคติมีความสัมพันธ์กัน หรือความรู้กับเจตคติมีผลร่วมกัน เกี่ยวข้องกันก่อให้เกิดการปฏิบัติ



3. ความรู้และเจตคติต่างทำให้เกิดการปฏิบัติได้ โดยที่ความรู้และเจตคติไม่มีความเกี่ยวข้องกัน



4. ความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตามความรู้นั้น หรือความรู้มีผลต่อเจตคติก่อน แล้วการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นไป



ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526 : 14) ได้สรุปความสัมพันธ์ระหว่าง ความรู้ เจตคติ และ พฤติกรรมการปฏิบัติไว้ดังนี้

ความรู้หรือประสบการณ์ของบุคคลช่วยในการเกิดเจตคติ และเป็นตัวกำหนดเจตคติของบุคคล นอกจากองค์ประกอบด้วยความรู้สึก เจตคติยังประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและด้านการปฏิบัติ เจตคติมีบทบาทในการช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ เจตคติไม่ได้เป็นองค์ประกอบอย่างเดียวก่อให้เกิดการปฏิบัติ แต่เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดหรือเป็นที่มาของการปฏิบัติ และการปฏิบัติของบุคคลจะทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลง และเกิดเจตคติขึ้นใหม่ได้นอกจากนั้น การปฏิบัติของบุคคลนั้นไม่ได้มีสาเหตุจากเจตคติอย่างเดียว แต่เป็นผลที่เกิดจากการครองชีวิต (Norms) นิสัย (Habits) และสิ่งคาดหวังจากผลของการทำด้วย

กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกันในหลาย ๆ แบบ อาจจะมีความสัมพันธ์โดยตรง หรืออาจมีความสัมพันธ์ในทางอ้อมโดยทั่ว ๆ ไป ความรู้สึกจะเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลมีเจตคติในลักษณะหนึ่งต่อสิ่งต่าง ๆ ชิมบาร์โด และคนอื่น ๆ เจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเป็นเช่นไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับ

ความรู้สึกของบุคคลนั้น กล่าวคือ ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้สึกเรื่องใดเรื่องหนึ่งดีเจตคติต่อสิ่งนั้นจะดีตามไปด้วย ซึ่งการมีเจตคติที่ดีย่อมส่งผลให้พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ดีด้วย เจตคติเปรียบเหมือนตัวเร่งปฏิกิริยาทางเคมีของสารประกอบ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่อความรู้ที่ได้รับก็จะช่วยให้สามารถนำความรู้นั้นไปใช้ได้

ลักษณะสำคัญของเจตคติ

วาสนา ประवालพทกษ (2524 : 5) ได้สรุปลักษณะสำคัญของเจตคติไว้ว่า

1. เจตคติเป็นการเตรียม หรือความพร้อมในการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทางที่ชอบ หรือไม่ชอบสิ่งนั้น ๆ ซึ่งการเตรียมนั้นจะเป็นการเตรียมภายในของจิตใจมากกว่าภายนอกที่จะสังเกตเห็นได้

2. สภาพของความพร้อมจะตอบสนองนั้น เป็นลักษณะที่ซับซ้อนของบุคคลที่จะยอมรับหรือไม่ยอมรับ ชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งต่าง ๆ จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับอารมณ์ด้วย ซึ่งเป็นสิ่งที่อธิบายไม่ค่อยได้และบางครั้งไม่มีเหตุผล

3. เจตคติไม่ใช่พฤติกรรมแต่เป็นสภาวะทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด และเป็นตัวกำหนดแนวทางในการแสดงออกของพฤติกรรม

4. เจตคติไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำนายหรืออธิบายเจตคติได้

5. เจตคติเกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ บุคคลจะมีทัศนคติในเรื่องเดียวกันแตกต่างกันได้ด้วยสาเหตุหลายประการ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา เชาวน์ปัญญา เป็นต้น

6. เจตคติมีความคงที่และแน่นอนพอสมควร แต่อาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อประสบกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไม่แตกต่างไปจากเดิม

ประโยชน์ของเจตคติ

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (อ้างถึงใน สุภัค รพีพรรณ 2537 : 19) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของเจตคติ สรุปได้ดังนี้

1. ช่วยทำให้เข้าใจสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยการจัดรูปหรือจัดระบบสิ่งของต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา

2. ช่วยให้มี Self - esteem โดยช่วยให้บุคคลหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่ดี หรือปกปิดความจริงบางอย่าง ซึ่งนำความไม่พอใจมาสู่ตัวเรา

3. ช่วยในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่สลับซับซ้อน ซึ่งการมีปฏิกิริยาตอบโต้ หรือ การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปนั้น ส่วนมากจะทำในสิ่งที่นำความพอใจมาให้หรือเป็นบำเหน็จรางวัล จากสิ่งแวดล้อม

4. ช่วยให้คุณจะสามารถแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง ซึ่งแสดงว่าเจตคตินั้นนำความพอใจมาให้บุคคลนั้น

ประเภทของเจตคติ

เจตคติสามารถแบ่งออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ (ซูซีฟ อ่อนโคสูง 2538 : 110)

1. ความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจ ประสบการณ์ที่วัตถุหรือบุคคลใดทำให้เกิดความพอใจ และความพอใจจะทำให้คนมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับสิ่งเหล่านั้น

2. เจตคติทางปัญญาประกอบขึ้นด้วย ความคิด ความรู้ ความเข้าใจเป็นแกน เราอาจมีเจตคติต่อบางสิ่งบางอย่าง โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจเป็นแกน มิใช่เกิดเจตคติขึ้นเพราะความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจ คือ อารมณ์หรือความรู้สึกเป็นเกณฑ์

3. เจตคติทางการกระทำ เป็นเจตคติในชีวิตของเราที่พร้อมจะกระทำต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย เช่น มีเจตคติที่ดีต่อการนอนนุ่มจึงแสดงความคารวะนอนนุ่มผู้อื่นเพื่อให้เขาเอ็นดู เจตคติต่อการทำงานเบา ๆ (รับราชการ) เพราะจะได้เป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้คนทำพฤติกรรมไปสู่จุดหมายของตน ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงในการกระทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของตนต่อไป

4. เจตคติที่สมดุล ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางจิตใจ เจตคติทางปัญญา และเจตคติทางการกระทำ เป็นเจตคติเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานเบื้องต้นอันเป็นที่ยอมรับของสังคมทำให้คนทำพฤติกรรมไปสู่จุดหมายของตน ซึ่งจะเป็นการเสริมแรงในการกระทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของตนต่อไป

5. เจตคติในการป้องกันตัว เพื่อให้พ้นจากความขัดแย้งภายในใจ ประกอบด้วยความสัมพันธ์ทางด้านจิตใจ เจตคติทางปัญญา และเจตคติทางการกระทำ

การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม คือ ลักษณะการทำงานที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมแรงกันของสมาชิกแต่ละคนในหน่วยงาน ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความสมัครใจเห็นพ้องต้องกันของสมาชิกที่เข้าใจและเห็นคุณค่าคุณประโยชน์ของการร่วมกันทำงาน หรืออาจเกิดจากนโยบายที่ได้รับมอบหมายจากเจ้านายใดก็ตามที่ก่อเกิดการทำงานเป็นทีมนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะสามารถส่งผลต่อแนวคิดและการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในหน่วยงาน ทั้งนี้ทั้งนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณภาพของสมาชิกเป็นสำคัญ เนื่องจากสังคมมนุษย์มีความเป็นพลวัต ซึ่งส่งผลต่อวิธีการคิดและการดำเนินชีวิตของคนในสังคม ดังนั้น จึงอาจเห็นได้ว่าการรับรู้ ทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใด เหตุการณ์หนึ่งจะแตกต่างกันไปตามสภาพเท่าที่คน ๆ นั้นสามารถจะเข้าใจได้ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดส่วนบุคคล ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าไม่มีใครที่จะสามารถบอกสมาชิกทุกคนในหน่วยงานให้ยอมรับหรือคิดได้ว่าการทำงานเป็นทีมคือ ระเบียบวิธีการทำงานที่ดีสำหรับทุกคน ทั้งนี้การตีความของแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ที่มีมาแต่เดิม สมาชิกบางคนหรือรวมกันหลาย ๆ คนอาจคิดว่าวิธีการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการที่ดี ก็จะมีแนวโน้มที่จะตีความหรือรับรู้ไปในทิศทางเดียวกันได้ง่าย ในทางตรงกันข้ามสมาชิกบางคนหรือหลาย ๆ คนอาจจะคิดว่าวิธีการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีที่ไม่ได้ดีไปกว่าวิธีการที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ก็เป็นไปได้ ดังเช่น มัลคอล์ม (Malcolm 1982 : 38) ได้ตั้งข้อสังเกตว่า “สมาชิกทีมทั้งหมดจะรู้สึกเกิดความพึงพอใจกับรูปแบบการทำงานเป็นทีมตามที่พวกเขาเคยมีประสบการณ์”

จากความหลากหลายและแตกต่างกันโดยธรรมชาติของกลุ่มคนที่มารวมกันเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือทีมงานใดทีมหนึ่ง ย่อมเป็นความยากลำบากขององค์กรที่จะสามารถสนองตอบหรือวางแผนแนวทางให้ทุกคนปฏิบัติตามได้โดยเคร่งครัด เพื่อให้ทุกคนเข้าสู่กระบวนการในการทำงานเป็นทีม ดังที่ต้องการแต่วิธีการหนึ่งที่จะสามารถตอบสนองทั้งต่อตัวสมาชิกและต่อองค์กรเองนั้น ทำได้โดยการค้นหาเจตคติของสมาชิกในการทำงาน ด้วยการค้นหาว่าสมาชิกพูดถึงทีมของเขาว่าเหมือนอะไร และมันควรจะต้องเหมือนอะไร ซึ่งคำพูดเหล่านี้จะแสดงให้เห็นว่าสมาชิกได้มีการตัดสินใจด้วยตนเอง และค้นพบประโยชน์ เมื่อพวกเขารู้ว่าควรทำหรือไม่ทำอะไร การพยายามตั้งคำถามในเชิงกลับกันจะทำให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีการที่จะระงับและหลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ นอกเหนือจากการค้นหาเจตคติของสมาชิกที่มีต่อการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างระบบและส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นอย่างได้ผลตามวัตถุประสงค์แล้ว อีกวิธีการหนึ่งที่จะกระทำได้อีกก็คือการกำหนดโครงสร้างการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมดังที่หน่วยงานต้องการให้เด่นชัด เพื่อให้สมาชิกรับรู้และปฏิบัติไปในทิศทางแบบเดียวกัน ทั้งนี้เกณฑ์สำคัญพื้นฐานที่จะใช้ประเมินโครงสร้างการทำงานเป็นทีม นั้น (Malcolm 1982 : 28 - 29) สามารถพิจารณาได้จาก

...การทำงานของหน่วยงานที่มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ชัดเจนซึ่งสมาชิกยอมรับเช่นกัน กระบวนการสื่อสารของสมาชิกแสดงให้เห็นถึงการขับเคลื่อนของกลุ่ม (Group Dynamics) และ กระบวนการของกลุ่ม (Group Process) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยมและบรรทัดฐานที่คงอยู่และ สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่หลากหลายสร้างสรรค์ นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่ง คือ การร่วมกันทบทวนการทำงานและพัฒนาของแต่ละคน อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานและท้ายที่สุดคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม...

การค้นหาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของสมาชิกภายในกรอบโครงสร้างการทำงานเป็น ทีมที่กำหนดขึ้น อาจจะเป็นดัชนีตัวหนึ่งที่สามารถบ่งบอกถึงสภาพการณ์ของการบริหารงานที่ องค์การจะต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระบบการทำงาน ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรค์ให้เกิดการทำงาน เป็นทีมดังที่องค์กรตั้งเป้าหมายเพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับทรัพยากรทั้งหลายที่มีอยู่ ตลอดจนทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของกลุ่มคนแต่ละคนในทีมงานหรือในองค์การ ที่ร่วมมือร่วมใจกันทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความหมายการทำงานเป็นทีม

เจมส์ คัดดี้ ทองวิวัฒน์ และปณรต มาลากุล ณ อยุธยา (2531 : 2) ได้อธิบายว่า ทีมงาน ประกอบไปด้วยบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันโดยตรง เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ อย่างมีคุณภาพ ทีมมักก็หาเป็นตัวอย่างที่เราได้เห็นชัดเพราะสมาชิกในทีมมีเป้าหมายร่วมกันคือ ต้องโยนลูกบาสเกตบอลให้ลงห่วงของฝ่ายตรงข้ามเพื่อเอาชนะคู่ต่อสู้ สมาชิกแต่ละคนมีหน้าที่ตาม ตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย และจะต้องประสานเข้ากับเพื่อนร่วมทีมทำคะแนนให้เป็นที่น่าพอใจ ผู้เล่นมีความห่วงใยกับการทำคะแนนของทีมมากกว่าของตนเอง ทุกคนรับรู้ว่าการสนับสนุน ซึ่งกันและกันในการเล่นจะช่วยให้ทีมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจสูง

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2535 : 142) ได้แสดงทรรศนะว่า ทีมงานนั้นเกินความหมายมากกว่า กลุ่มคนที่มารวมกันเฉย ๆ เพราะทีมงานจะรวมไปถึงความเป็นผู้นำกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจใน กลุ่ม การใช้ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุด และการผสมผสานสมาชิกของกลุ่ม ซึ่งจะมี ผลอย่างมากต่อการทำงานร่วมกัน เป้าหมายของการสร้างทีมงานจึงเป็นการสร้างทีมที่มีการทำงาน อย่างมีชีวิตชีวา แทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักร และมีการประสานการทำงานของสมาชิกทุกคนใน ทีมให้มุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สุนันทา เลานันท์ (2544 : 62) ได้กล่าวสรุปเป้าหมายของการสร้างทีมงานซึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างประสานสัมพันธ์กัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานทั้งทางด้านปริมาณและด้านคุณภาพ

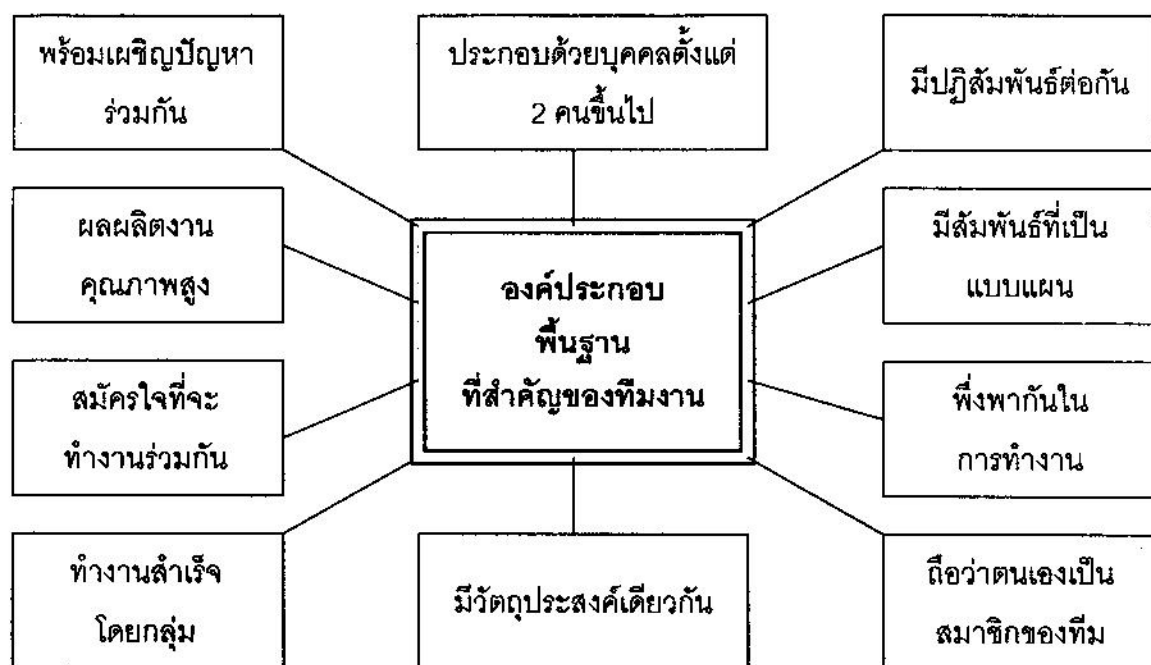
เมื่อพิจารณาจากความหมายดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงานมีดังนี้

1. ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. บุคคลในกลุ่มต้องมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน
3. บุคคลในกลุ่มต้องสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน
4. บุคคลในกลุ่มต้องพึ่งพากันในการปฏิบัติงาน
5. บุคคลในกลุ่มถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน
6. บุคคลในกลุ่มคิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ
7. บุคคลในกลุ่มมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน
8. บุคคลในกลุ่มมีความสมัครใจที่จะทำงานร่วมกัน
9. บุคคลในกลุ่มมีความเพลิดเพลินที่จะทำงานและผลิตผลงานคุณภาพสูง
10. บุคคลในกลุ่มพร้อมที่จะเผชิญปัญหาร่วมกัน

องค์ประกอบทั้ง 10 ประการ สามารถนำเสนอได้ดังแผนภูมิที่ 5 ทำให้เห็นลักษณะสำคัญของกลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันเป็นทีมอย่างชัดเจน

สำหรับการสร้างทีมงานนั้นสรุปได้ว่า ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

ดังนั้น ผู้บริหารงานที่จะประสบความสำเร็จ จำเป็นจะต้องหล่อหลอมทีมงานให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน รู้จักหาวิธีจูงใจให้เขาเหล่านั้นทำงานด้วยความสมัครใจและเต็มใจ



แผนภูมิที่ 5 องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน

ที่มา : สุนันทา เลหาพันธ์ 2544 : 62

วิวัฒน์ โรยสกุล (2537 : 12 - 13) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หรือ Teamwork หมายถึง กิจกรรมหรือการมุ่งทำงานใด ๆ ก็ตาม ที่สมาชิกของทีมมีการประสานงานกันอย่างราบรื่น และดำเนินไปในจังหวะเวลา ทั้งนี้โดยที่สมาชิกแต่ละคนในทีมจะต้องรู้แจ้งอย่างชัดเจนและแสดงบทบาทของตนโดยมีการเคลื่อนไหวที่สอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีที่สุด ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะเป็นการแสดงให้เห็นลักษณะของการเชื่อมโยง เกี่ยวพันซึ่งกันและกันของการกระทำของกลุ่มอย่างใกล้ชิด

เกล็น (Glenn 1990 : 3) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลแต่ละคนมาร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุความสำเร็จ ซึ่งยากที่แต่ละบุคคลจะทำสำเร็จโดยลำพัง และนอกเหนือจากนั้นยังทำให้เกิดความตื่นเต้น เกิดความพึงพอใจ และมีความสนุกสนาน

โนแลน (Nolan อ้างถึงใน วีระวัฒน์ พงษ์พยอม 2521 : 25) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง

1. ทุกคนช่วยกันผลักดันไปในทิศทางเดียวกัน
2. ทุกคนผลักดันในส่วนของตน
3. การได้รับสิ่งสนับสนุนเสมอเมื่อต้องการ
4. การที่มีคนยอมรับในความสามารถของคุณ
5. การละเว้นในการทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ส่วนตัว

6. การได้รับความช่วยเหลือเฉพาะในเวลาที่ต้องการเท่านั้น
7. ความรู้สึกดีใจที่ได้พบและวิสาสะกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน
8. ทุกคนช่วยกันแก้ไขวิกฤตการณ์
9. ทุกคนรับมือกับวิกฤตการณ์โดยปราศจากเสียงบ่น
10. การยินดีต่อความสำเร็จและเห็นใจในความปราชัยของผู้อื่น
11. การรับผลแห่งความสำเร็จและล้มเหลวร่วมกัน
12. การมีอนาคตที่น่าตื่นเต้นร่วมกัน
13. ความรู้สึกพอใจ ที่สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี
14. การขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่เขาพอจะให้ได้

เมื่อได้พิจารณาจากความหมายต่าง ๆ การทำงานเป็นทีมจึงหมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่ได้ช่วยกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจกันทุกฝ่าย

องค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มี 3 ลักษณะ คือ (นิพนธ์ จิตต์ภักดี 2538 : 4 - 5)

1. องค์ประกอบด้านสมาชิกในทีม ทีมงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมควรมีคุณสมบัติอย่างน้อย 4 ประการ คือ

1.1 มีเจตนาที่ดีและตั้งใจทำงาน คือ ความอยากที่จะทำงานร่วมกัน ภักดีและซื่อตรงต่อกลุ่ม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของทีม ยอมรับวัตถุประสงค์ที่ได้ช่วยกันกำหนดไว้

1.2 มีทักษะในการทำงานนั้น คือ เชื่อในความสามารถของเพื่อนสมาชิกด้วยกัน และพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.3 มีความร่วมมือและประสานงานกันอย่างดี คือ มีการติดต่อสื่อสารและประสานงานระหว่างสมาชิกด้วยความยินดี มีความรู้สึกว่าทุกคนในทีมมีความสำคัญและยอมรับกันและกัน มีการยืดหยุ่นบทบาทที่แสดงออกและการแสดงภาวะผู้นำ

1.4 มีมนุษยสัมพันธ์ คือ มีความไว้วางใจที่จะตระหนักถึงความต้องการ และความรู้สึกของบุคคลอื่นในทีม พยายามปรับค่านิยมให้กลมกลืนกัน มีความไวเนื้อเชื่อใจกัน พยายามเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2. องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ประกอบด้วย

2.1 ทีมควรมีผู้นำที่มีความสามารถ มีคุณสมบัติของผู้นำที่ดี คือ อดทน ตั้งใจจริง ไม่หงุดหงิดในความล่าช้าและไม่ค่อยก้าวหน้าของทีม เมื่อเผชิญกับปัญหาที่ยุ่งยากก็ยอมรับผิดได้

พยายามให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นอย่างทั่วถึง ไม่บังคับทีมในการตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้เป็นผู้นำบ้าง ที่สำคัญคือมีความสามารถในการชักจูงให้สมาชิกเกิดความร่วมมือร่วมใจ

2.2 มีความสามารถจัดความขัดแย้งของทีม สามารถใช้ความขัดแย้งนั้น ๆ ในทางสร้างเสริม เพราะความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้เสมอในทีม ซึ่งอาจก่อให้เกิดประสิทธิภาพแก่งานของทีมได้ ถ้าเราเชื่อว่าความคิดที่แตกต่างกันนั้นจะทำให้เกิดเป้าหมายและวิธีการที่ดีกว่าเดิม อย่างไรก็ตามความขัดแย้งนี้ อาจจะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของทีมเหมือนกัน ดังนั้นผู้นำทีมที่ดีควรรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะใช้ความขัดแย้งของทีมให้เป็นไปในทางสร้างเสริมได้

2.3 มีเทคนิคในการจูงใจสมาชิก

2.4 เอาใจใส่กลุ่ม เพิ่มพูนความรู้ให้แก่สมาชิกให้เขามีความเชื่อมั่นที่จะทำงาน

2.5 มีความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน

2.6 มีความรอบรู้และความรู้ในการวางแผน การปฏิบัติงาน และการติดตามประเมิน

ผลงาน

3. องค์ประกอบด้านการจัดการทีม ประกอบด้วย

3.1 มีเป้าหมายของทีมที่ชัดเจน ปรับปรุงผลงาน

3.2 มีกลไกย้อนกลับ เพื่อปรับปรุงงาน

3.3 มีวิธีทำงานเป็นทีมอย่างมีระบบซึ่งสมาชิกเข้าใจอย่างดี

3.4 มีรูปแบบการประสานงานอย่างดี เกิดการยึดเหนี่ยวกันในทีม

3.5 มีการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมอยู่เสมอ

3.6 มีการจัดเงื่อนไขในการเสริมพลังทีมให้ดี

วิชัย โสสุวรรณจินดา (2536 : 45) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมมีขั้นตอนง่าย ๆ ดังนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน

2. รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง ใช้การตรวจสอบปัญหาของงาน และรวบรวมรายละเอียดที่ต้องใช้ก่อนลงมือทำงาน

3. กำหนดงาน คือ รู้ว่าจะต้องทำอะไร กำหนดให้ชัดเจนเป็นข้อ ๆ และมีการแบ่งงานกันตามความสามารถ และความถนัดของแต่ละคน

4. วางแผนกำหนดทางเลือกที่จะปฏิบัติ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ไว้หลาย ๆ ทาง หาข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกและเปรียบเทียบกัน เลือกเอาทางเลือกที่ดีที่สุดมาวางแผนปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

5. ทบทวนผลการดำเนินงานเมื่องานเสร็จแล้ว สรุปผล และพิจารณาใหม่ว่างานที่ทำไว้ได้ผลดีเพียงใด ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อจะได้ข้อคิดในการปฏิบัติงานครั้งต่อไปให้ดีขึ้น

ปัญหาการทำงานเป็นทีม

ปัญหาและความขัดแย้งกับการสร้างทีมงาน ดูเหมือนว่าจะแยกออกจากกันไม่ได้ หลังจากทีทีมงานได้รวมตัวกันได้ระยะหนึ่งมักจะมีปัญหาเกิดขึ้น เพราะสมาชิกที่มาทำงานนั้นมีความแตกต่างกัน (Heterogeneity) ความแตกต่างระหว่างบุคคลไม่ว่าจะเป็นทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ รวมถึงเป้าหมายการทำงานที่แตกต่างกัน หรือ ความจำกัดของทรัพยากร สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีส่วนทำให้เกิดความขัดแย้งได้ทั้งระดับระหว่างบุคคลในทีมงานและระหว่างทีมงาน อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าความแตกต่างด้านต่าง ๆ จะทำให้เกิดข้อขัดแย้งขึ้นก็ตาม แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์สนับสนุนข้อสรุปที่ว่า กลุ่มสมาชิกมีความแตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่ากลุ่มที่สมาชิกมีความคล้ายคลึงกัน (Homogeneity) (Robbins 1990 : 294) ซึ่งคุณลักษณะของความแตกต่างของสมาชิกนับได้ว่าเป็นทั้งจุดได้เปรียบของทีมงาน และขณะเดียวกันก็เป็นจุดอ่อนที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้เช่นกัน (สุนันทา เลาหนันท์ 2544 : 173)

เสนีย์ แดงวัง (2539 : 6) กล่าวว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีม แบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา

- 1.1 ไม่มีนโยบายหรือเป้าหมายที่แน่นอน
- 1.2 ขาดภาวะผู้นำที่ดี
- 1.3 มีผลประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง
- 1.4 ไม่มีการวางแผนล่วงหน้า
- 1.5 การสื่อสารและการมอบหมายงานขาดประสิทธิภาพ
- 1.6 บริหารเวลาไม่เป็น
- 1.7 ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
- 1.8 ขาดความเป็นกันเอง
- 1.9 เอาแต่ใจตัวเองใช้อารมณ์ขาดความเป็นธรรม
- 1.10 ขาดเทคนิคในการจูงใจ
- 1.11 ไม่จริงใจกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.12 ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน
- 1.13 ขาดการติดตามและการควบคุมงาน
- 1.14 ไม่ยอมรับข้อผิดพลาด

2. ปัญหาด้านผู้ได้บังคับบัญชา

- 2.1 ไม่พยายามแก้ไขปัญหการทำงานด้วยตนเอง
- 2.2 เป้าหมายการทำงานไม่เหมือนกัน
- 2.3 ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา
- 2.4 ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน
- 2.5 ทำงานแบบตัวใครตัวมันไม่มีระเบียบวินัย
- 2.6 มีเจตคติที่ไม่ถูกต้องต่อหน่วยงาน
- 2.7 ไม่ให้ความร่วมมือที่ดี ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ
- 2.8 ขาดความเข้าใจในงานที่ทำ
- 2.9 ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 2.10 ขาดความสามัคคีในการทำงาน
- 2.11 ไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- 2.12 ไม่ทำความเข้าใจคำสั่งที่ได้รับ
- 2.13 ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน
- 2.14 ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

3. ปัญหาด้านอื่น ๆ

- 3.1 ระบบข้อมูลขาดประสิทธิภาพ
- 3.2 ขาดการประชุมปรึกษาหารือกัน
- 3.3 บรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวย
- 3.4 อุปกรณ์การทำงานไม่เพียงพอ
- 3.5 ขาดความร่วมมือในการแก้ปัญหาร่วมกัน
- 3.6 ระบบงานซ้ำซ้อน
- 3.7 ความผูกพันร่วมกันต่อหน่วยงานมีน้อย
- 3.8 พยายามปกปิดปัญหาของตัวเอง
- 3.9 การประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ยังไม่ดีพอ
- 3.10 สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม

ชัตติยา กรรณสูตร (อ้างถึงใน ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์ 2528 : 32 - 34) ได้กล่าวถึง ข้อจำกัดของ

การทำงานเป็นทีมโดยแสดงให้เห็นถึงผลดีและผลเสียของการทำงานเป็นทีม ดังต่อไปนี้

ผลดีของการทำงานเป็นทีม

1. การทำงานเป็นทีมย่อมก่อให้เกิดปฏิริยาต่อกันและกัน ปฏิริยาดังกล่าวเป็นแรง

กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในความคิดใหม่ ๆ ขึ้นอีกมาก อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ดี ผลในแง่บวกนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลในทีมเป็นบุคคลที่มีจิตใจใฝ่รู้อย่างแท้จริง มีความอดกลั้นสูง และยึดมั่นในจริยธรรมทางวิชาชีพของตนเท่านั้น หากปราศจากคุณลักษณะเหล่านี้แล้ว ปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวมักก่อให้เกิดผลในแง่ลบมากกว่า

2. ปฏิริยาระหว่างบุคคลในทีม นั้น เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดข้อมูลที่ต้องการในการติดต่อสื่อสารในหน่วยงานนั้น เพราะปฏิริยาจะช่วยให้เกิดข้อมูลย้อนกลับ อันทำให้สามารถตรวจสอบข้อมูลที่บิดเบือนจากข้อเท็จจริงได้โดยตลอด

3. ธรรมชาติในการทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดความกดดันในกลุ่มที่จะกระตุ้นให้แต่ละคนเร่งมือทำงานให้เสร็จทันเวลาและอย่างมีคุณภาพ

4. ในกรณีการทำงานเป็นทีม นั้น ได้มีการแบ่งสรรและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นแล้ว แม้งานของบางคนจะประสบความล้มเหลวอันเนื่องมาจากการละทิ้งงานก็ดี เนื่องมาจากอุปสรรคในการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน หรือเนื่องจากความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลนั้นก็ดี ความล้มเหลวดังกล่าวนี้จะทำให้เกิดการสูญเสียในเพียงบางด้านเท่านั้น แต่จะไม่ทำให้โครงการนั้นประสบความล้มเหลวหรือสูญเสียไปทั้งโครงการ

5. การทำงานเป็นทีม ทำให้มีการนำเอาความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้ได้ผลงานที่มีน้ำหนักมากกว่าผลงานของบุคคลคนเดียว ทั้งนี้เพราะถือว่าได้ผ่านการกลั่นกรองร่วมกันมาจากบุคคลที่มีความถนัดในสาขาวิชาต่าง ๆ ซึ่งจะมองปัญหาในด้านต่าง ๆ กันมาหลายขั้นตอนแล้ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยประยุกต์ที่ทำเป็นทีม นั้น ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจที่จะนำไปใช้มากกว่าการวิจัยของบุคคลคนเดียว ซึ่งอาจจะเป็นความมั่นใจที่เกิดจากความเชื่อมั่นในความคิดของผู้เชี่ยวชาญหลายด้านหลายคนหรืออาจจะเป็นผลทางจิตวิทยาก็ได้

6. การทำงานเป็นทีม จะช่วยให้โครงการที่ใหญ่และยากสามารถทำสำเร็จได้ในระยะเวลาอันสั้น หากผู้ร่วมงานแต่ละคนมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ผลเสียของการทำงานเป็นทีม

1. ในกรณีที่ทีมใหญ่ผลเสียที่สำคัญ ได้แก่ การสูญเสียพลังความคิดที่มีลักษณะเฉพาะตัวและความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคลไป อันเนื่องมาจากการที่ความคิดอ่านของแต่ละคนจะต้องนำมาไกล่เกลี่ยประนีประนอมให้ประสานสอดคล้องกันเพื่อผลสำเร็จของโครงการ และเพื่อประโยชน์ของคนส่วนใหญ่ในทีม การประนีประนอมความคิดเพื่อผลในการประสานประโยชน์นี้

ทำให้ระดับความคิดที่แตกฉานลึกซึ้งในแต่ละสาขาวิชาถูกลดระดับมาเพื่อให้เป็นที่เข้าใจ และสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ทุกคนในทีม

2. ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่เข้าร่วมในทีมใหญ่ เมื่อคาดหวังล่วงหน้าว่า แนวความคิดที่ลึกซึ้งแตกฉานต้องถูกลดระดับลงมาแล้ว ก็ย่อมมีแนวโน้มที่จะลดการใช้สติปัญญา เพื่อคิดค้นคว้าอย่างหนักมาเสียแต่ต้น เพราะคาดหวังว่าแม้จะคิดอย่างลึกซึ้งมากมายเพียงใดก็จะถูก ประนีประนอมให้ลดระดับลงมาในที่สุด จึงเสียเวลาคิดเปล่า ๆ

3. ผู้มีความสามารถบางคนอาจไม่ยินดีเข้าร่วมงานแบบที่ต้องทำเป็นทีม ด้วยเหตุผล หลายประการ เช่น ไม่ถูกใจหรือไม่แน่ใจว่าจะร่วมกับสมาชิกบางคนที่ไม่ชอบพอกันในเรื่องส่วนตัวได้ หรือบางคนอาจจะรู้สึกว่าการลงมาเป็นทีมนั้น ไม่ได้ชี้ให้เห็นความสามารถเฉพาะด้านของเขาอย่างเด่นชัดแต่เป็นการชี้ให้เห็นความสามารถของทั้งทีม ซึ่งอาจประกอบไปด้วยคนที่ด้อยกว่าเขาก็ได้ นอกจากนั้น การทำงานเป็นทีมโดยปกติแล้ว ชื่อเสียงมักจะตกเป็นของหัวหน้าโครงการเสียเป็นส่วนใหญ่ ผู้ร่วมงานที่มีความสามารถ และต้องการชื่อเสียงเฉพาะตัว และไม่แน่ใจว่าจะมีสถานภาพใดในงานจึงไม่นิยมเข้าร่วม เป็นผลให้งานที่ทำเป็นทีมส่วนใหญ่มักจะประกอบไปด้วยผู้นำที่มีระดับความสามารถสูงเพียงสองคน นอกนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์ด้อยกว่า

4. การทำงานเป็นทีมอาจมีผลทำให้ผู้ร่วมทีมสูญเสียความเป็นตัวของตัวเองได้ เช่น อิสระ ในความคิดสร้างสรรค์และในการทำงาน ตลอดจนลักษณะเฉพาะตัวได้ เพราะไม่อยากจะขัดใจผู้ร่วมทีมอื่น ๆ และประโยชน์ในการทำงานร่วมกัน

5. การทำงานในลักษณะเป็นทีมจำเป็นต้องมีการตัดสินใจร่วมกันในขั้นต่าง ๆ อันอาจจะ ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าไปกว่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานซึ่งประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ส่วนตัวขัดแย้งกัน หรือผู้ร่วมงานที่ขาดความเข้าใจและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

วูดค็อกและลิเคอร์ท (Woodcock and Likert อ้างถึงใน ชูติมา มาลัย 2538 : 1 - 3) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องประกอบด้วยโครงสร้างการทำงาน ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน สมาชิกร่วมกันกำหนดเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ของงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจน ยอมรับและผูกพันกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น
2. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายในทีมและนอกทีมด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สามารถเป็นผู้พูดและผู้ฟังที่ดี เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน
3. การทำงานร่วมกันโดยการประสานงานกัน สนับสนุนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำทักษะความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน ให้โอกาสสมาชิกพูดถึงปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ สมาชิกรับรู้บทบาทตนเอง ตลอดจนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ดำรงอยู่

4. การสร้างความคล่องตัวในการทำงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน การตัดสินใจอาศัยข้อมูลที่เป็นจริงร่วมกันตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้สมาชิกกล้าแสดงความคิดเห็น เขียนหรือพูดในสิ่งที่ถูกต้องต่อการทำงาน

5. การส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคคล ให้สมาชิกมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะความสามารถของตนเอง ตลอดจนเจตคติที่ดีและวิธีในการทำงาน โดยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เขียนตำรางานวิชาการ และทำวิจัย

6. การร่วมกันทบทวนการทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และใช้ประสบการณ์เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

แนวทางเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีม

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2535 : 1 - 5) กล่าวถึงแนวทางที่นักจิตวิทยาเสนอเพื่อให้นักบริหารได้ลองพิจารณานำไปใช้เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีมภายในองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. การเลือกสมาชิกทีม เกณฑ์ในการเลือกสมาชิกร่วมทีม ควรพิจารณาจากความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ ของคนเหล่านั้น ผลการวิจัยทางจิตวิทยาสังคมพบว่า ยิ่งคนเรามีสิ่งดังกล่าวคล้ายกันมากเท่าไร เขาเหล่านั้น นอกจากความคล้ายคลึงกันดังกล่าวยังมีส่วนให้ความขัดแย้งมีน้อยอีกด้วย

2. ความเชื่อใจกัน (Trust) เป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้ทีมงานดำรงอยู่อย่างดี สมาชิกทุกคนในทีมควรไว้วางใจซึ่งกันและกัน ไม่มีผู้ใดคิดไม่ซื่อ แท้กันข้างหลัง ที่สำคัญกว่านั้นคือ หัวหน้ากับลูกทีมทั้งหลายควรเชื่อใจกัน ซื่อสัตย์ต่อกัน และหัวหน้าควรไว้วางใจว่าลูกน้องจะทำหน้าที่ที่เขา รับผิดชอบได้โดยหัวหน้าไม่ต้องไปจุจี้ให้ทำ

3. เป้าหมายของทีมกับเป้าหมายส่วนตัวของสมาชิก (Cooperative goal) ทีมที่ดีจะต้องมีสมาชิกที่เข้าใจเป้าหมายส่วนรวมของทีม แม้สมาชิกจะมีเป้าหมายส่วนตัวก็จริง แต่สมาชิกจะต้องปรับปรุงเป้าหมายของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนรวม อย่างที่พูดกันเสมอว่าส่วนรวมต้องมาก่อนส่วนตัว

4. บทบาท (Role) การเข้าใจและปฏิบัติตามบทบาทของตน และการเรียนรู้เข้าใจบทบาทของผู้อื่นในทีมด้วย นับว่าเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างมากต่อการทำงานเป็นทีม เพราะสมาชิกของทีมจะได้ไม่ปฏิบัติงานก้าวก่ายเข้าไปในบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น อันมักจะนำมาสู่ความขัดแย้งที่เป็นกันเสมอ ขณะเดียวกันก็ไม่เกิดความน้อยเนื้อต่ำใจในสถานภาพของตนว่าต่ำกว่าผู้อื่น

5. วิธีการทำงาน (Work procedure) กระบวนการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก เช่นเดียวกันกับการเล่นฟุตบอล ถ้าเล่นเป็นทีมผู้เล่นทุกคนก็สนุก สิ่งสำคัญที่ควรพิจารณาในข้อนี้ คือ

5.1 การสื่อสาร (Communication) การทำงานเป็นทีมอาศัยบรรยากาศการสื่อสารที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้ทุกคนกล้าที่จะเปิดใจสื่อสารกันในลักษณะที่เป็นการสื่อสารสองทาง ทำให้สื่อสารเข้าใจกันอย่างลึกซึ้งมีประสิทธิภาพ

5.2 การตัดสินใจร่วม (Participative decision making) เมื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจแล้ว สมาชิกที่มีส่วนร่วมดังกล่าวย่อมร่วมแรงร่วมใจที่จะทำในสิ่งที่ตนเองได้มีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น

5.3 การเป็นผู้นำ (Leadership) ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลกระตุ้นและกำหนดทิศทางการทำงานแต่หัวหน้าคือผู้ที่มีตำแหน่งตามกฎระเบียบ การได้เป็นผู้นำนับว่าเป็นการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ดังนั้น การทำงานเป็นทีมควรจะส่งเสริมให้ทุกคนได้ผลัดกันเป็นผู้นำ (ไม่ใช่ผลัดกันเป็นหัวหน้า) เพื่อทุกคนได้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ จะได้รู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมนั้นมี ความหมาย ประารถนาที่จะทำอีก

5.4 การกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ ที่จะเอื้อต่อการทำงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายร่วม ควรเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมด้วยให้มากที่สุดในการตรากฎเกณฑ์ที่จะนำมาใช้บังคับคนทั้งกลุ่ม

6. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ดูแลประเมินการทำงานของทีม (Participative evaluation) ทีมงานควรมีการประเมินผลการทำงานเป็นระยะในลักษณะที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมด้วยการได้ร่วมประเมินผลการทำงาน ทำให้ได้ทราบความเป็นไปของการทำงานว่าบรรลุเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ตรงไหน ตำแหน่งใดของทีมงานที่ทำได้ดีหรือไม่ดีอย่างไร ถ้าหากหัวหน้าเป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินการทำงานแต่เพียงผู้เดียว ความรู้สึกผูกพันกับเป้าหมายร่วมของทีมของสมาชิกก็จะลดลงไปอีก

7. ระบบรางวัล (Reward system) พฤติกรรมทุกชนิดของมนุษย์จะถูกควบคุมโดยผลการแสดงพฤติกรรม ถ้าผลการแสดงพฤติกรรมนั้นจะมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้นอีกควรสนับสนุนการให้รางวัลแก่การทำงานเป็นทีมในลักษณะที่วางพื้นฐานอยู่บนการให้กับกลุ่ม (Group based reward system)

แนวทางเพิ่มทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งใช้ในการบริหารหรือพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยพิจารณาตั้งแต่การเลือกสมาชิกของทีม คุณลักษณะของสมาชิก กระบวนการทำงาน และระบบการให้รางวัล

ทฤษฎีการทำงานเป็นทีม 4 มิติ ของสต็อทและวอล์คเกอร์

ปัจจุบันโครงสร้างองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีมที่นิยมอย่างมาก เพราะความเชื่อที่ว่าทีมสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้ ซึ่งการปฏิบัติงานโดยลำพังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ทีมงานจึงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม (สุนันทา เลาหนันท์ 2544: 64) มีวรรณกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับความหมายและรูปแบบของทีมงานโดยเฉพาะรูปแบบการทำงานเป็นทีมของสต็อทและวอล์คเกอร์

จากการศึกษากรอบแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าในการทำงานเป็นทีมที่จะประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีขึ้นอยู่กับลักษณะหรือรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ และทีมงานต้องมีกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดีจึงจะได้มาซึ่งความสำเร็จ รูปแบบและกลยุทธ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของ อาร์ทิส ลิคเคอร์ท แมคเกรเกอร์ ปาร์คเกอร์ และของสต็อทและวอล์คเกอร์ (Stott & Walker 1995 : 82 - 84) ที่ได้เสนอแนะรูปแบบในการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ 4 มิติ (The Four Dimensions) เพื่อเป็นการชี้นำและเป็นแนวคิดประกอบในการทำงานเป็นทีมตามแผนภูมิที่ 6

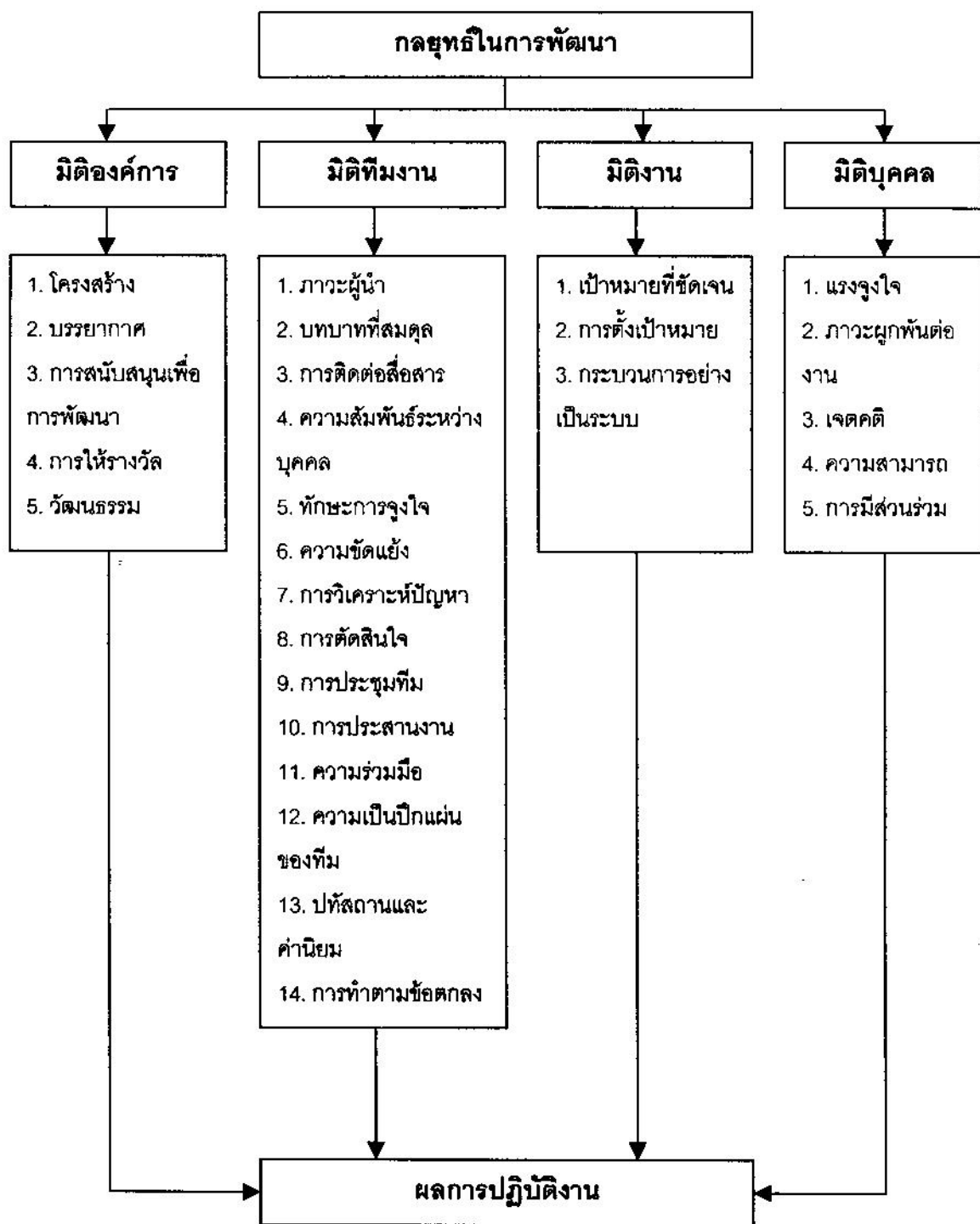
จากแผนภูมิที่ 6 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานเป็นทีมได้ถูกแบ่งออกเป็น 4 มิติ คือ

1. มิติบุคคล (Individual) การพัฒนาทีมงานในระดับบุคคล ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาในด้านแรงจูงใจ ภาวะผูกพันต่องาน เจตคติ ความสามารถ และการมีส่วนร่วม
2. มิติงาน (Task) ต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน การตั้งเป้าหมาย และกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

3. มิติทีมงาน (Team) เป็นทักษะต่าง ๆ ของบุคคลและของกลุ่มที่มีความสัมพันธ์กับการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ บทบาทและพฤติกรรม การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการจูงใจ ความขัดแย้งการวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การประชุมทีม การประสานงาน ความร่วมมือ ความเป็นปึกแผ่นของทีม ปทัสถานและค่านิยม และการทำตามข้อตกลง

4. มิติองค์การ (Organization) เป็นการมุ่งให้องค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การได้แก่ โครงสร้าง บรรยากาศการสนับสนุนเพื่อการพัฒนาการให้รางวัล และวัฒนธรรมองค์การ

จากรูปแบบหรือมิติการพัฒนาทีมงานทั้ง 4 ด้าน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้โดยสิ้นเชิง เพราะในแต่ละกิจกรรมจะมีผลกระทบอย่างชัดเจนในมิติของตัวเอง และยังมีผลกระทบต่อมิติอื่น ๆ ซึ่งรูปแบบของ สต็อทและวอล์คเกอร์ ได้รวมเอาปัจจัยใหม่ ๆ เข้าไปในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจส่งผลอย่างมากต่อความสำเร็จ



แผนภูมิที่ 6 รูปแบบการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาทีมงาน

ที่มา : Stott and Walker 1995 : 84

กรอบทฤษฎีและแนวคิดของรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่ใช้ในการศึกษา

จากการศึกษารูปแบบลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของนักพฤกษศาสตร์ นักพัฒนาองค์กรและผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาทีมงาน ผู้ศึกษาจึงได้นำแนวคิด หลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรในส่วนต่าง ๆ มาพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้เป็นกรอบทฤษฎีและแนวคิดในการศึกษา

การทำงานเป็นทีม 4 มิติ ของสต็อทและวอล์คเกอร์ (Stott & Walker) เป็นแกนในการพิจารณา (อัชฌา เสี่ยงหลาย 2545 : 53 – 60) ดังนี้

1. มิติบุคคล

1.1 แรงจูงใจ

1.1.1 กำหนดนโยบายและมาตรฐานความสำเร็จของงาน

1.1.2 พัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความสุขในการทำงานและให้การสนับสนุนตาม

โอกาส

1.1.3 มอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร

1.1.4 ให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนางาน

1.1.5 กำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงธรรมและยุติธรรม

1.2 ภาวะผูกพัน

1.2.1 กำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน

1.2.2 พัฒนางานให้ไปสู่ความสำเร็จ

1.2.3 สร้างสรรค์แนวคิดใหม่ในการทำงาน

1.2.4 ปลุกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบในการทำงาน

1.3 เจตคติ

1.3.1 มีเจตคติที่ดีต่อตนเอง นักเรียน เพื่อนร่วมงาน โรงเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

1.3.2 ยอมรับในศักยภาพของผู้อื่น

1.3.3 งานทุกอย่างจะมีประสิทธิภาพด้วยพลังของทีมงาน

1.4 ความสามารถ

1.4.1 แสวงหาความรู้เพื่อมาพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

1.4.2 ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่และมีคุณภาพ

1.5 การมีส่วนร่วม

1.5.1 วางแนวทางในการทำงานร่วมกัน

1.5.2 ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานสำเร็จ

2. มิติงาน

2.1 เป้าหมายที่ชัดเจน

2.1.1 กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน

2.1.2 กำหนดภารกิจและจัดทำตารางกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

2.1.3 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

2.2 การตั้งเป้าหมาย

2.2.1 เป้าหมายต้องชัดเจนสามารถปฏิบัติได้

2.2.2 บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายและเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน

2.2.3 บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงาน

2.3 กระบวนการอย่างเป็นระบบ

2.3.1 กำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3.2 วางแผนระบบการจัดการและระบบควบคุมคุณภาพ

2.3.3 ตรวจสอบความสำเร็จตามขั้นตอนที่วางแผนไว้

2.3.4 แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกกระยะของการปฏิบัติงาน

2.3.5 เลือกวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3.6 มีมาตรการประเมินผลการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

3. มิติตามงาน

3.1 ภาวะผู้นำ

3.1.1 มีบุคลิกภาพดี มีความรู้ความสามารถ และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

3.1.2 มีเจตคติที่ดีต่อผู้อื่น และมีเทคนิคกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

3.2 บทบาทที่สมดุล

3.2.1 มีบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานหลากหลาย

3.2.2 มีการประชุมวางแผนและมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและชัดเจน

3.2.3 บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การติดต่อสื่อสาร

3.3.1 บุคลากรทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง

3.3.2 มีระบบประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3.4.1 บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

3.4.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3.5 ทักษะการจูงใจ

มีเทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ความขัดแย้ง

นำปัญหาในการทำงานมาเป็นโอกาสเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3.7 การวิเคราะห์ปัญหา

มีการวิเคราะห์ผลการทำงานและเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเป็นจริงอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.8 การตัดสินใจ

เมื่อได้รับข้อมูลมีการร่วมกันตัดสินใจโดยคณะทำงาน

3.9 การประชุมทีม

3.9.1 มีกำหนดการในการประชุมทีมงานอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ

3.9.2 กำหนดสาระในการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ประโยชน์อย่างทั่วถึง และ

คุ้มค่า

3.9.3 สร้างบรรยากาศที่ดีและยอมรับมติจากที่ประชุม

3.10 การประสานงาน

มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างทีมงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน

3.11 ความร่วมมือ

บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงาน โดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และทรัพยากรระหว่างทีม

3.12 ความเป็นปึกแผ่นของทีม

3.12.1 ทีมมีการประชุมและทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน

3.12.2 ทีมมีความกลมเกลียวและผูกพันต่อกัน

3.13 ปทัสสถานและค่านิยม

3.13.1 บุคลากรในทีมต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

3.13.2 มีจริยธรรม คุณธรรม และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3.13.3 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อพัฒนา
งานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

3.14 การทำตามข้อตกลง

บุคลากรในทีมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติตามปทัสสถาน ค่านิยม และวัฒนธรรมของ
โรงเรียน

4. มิติองค์การ

4.1 โครงสร้าง

4.1.1 มีผังในการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน

4.1.2 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่าง
ชัดเจน

4.1.3 มีคู่มือการทำงาน

4.2 บรรยากาศ

4.2.1 สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทีมงานได้
แสดงความคิดเห็นแบบประชาธิปไตย

4.2.2 ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญที่จะปฏิบัติตามปทัสสถาน
ของทีม

4.3 การสนับสนุนเพื่อการพัฒนา

4.3.1 มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มี
ประสิทธิภาพ

4.3.2 มีโครงการและนิเทศงานเพื่อพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4.3.3 มีระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ พร้อมทั้งมีทรัพยากรที่ทันสมัยและ
เพียงพอต่อการทำงาน

4.4 การให้รางวัล

มีระบบการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วุฒิบัตร การขึ้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่ง
อย่างยุติธรรมและทั่วถึง

4.5 วัฒนธรรม

4.5.1 บุคลากรทุกคนในทีมงานเข้าใจให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์จนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน

4.5.2 บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและร่วมกัน

ทำงานอย่างเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การทำงานเป็นทีมเป็นแนวปฏิบัติที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เนื่องจากได้มีข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทีมงานให้ทำงานได้คล่องตัวจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นหลายประการ เช่น ทีมงานสามารถเสนอวิธีที่ทำให้บริษัทสามารถลดต้นทุนการผลิตลงได้ บางทีมงานมีอิสระที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของกลุ่มให้มีความยืดหยุ่น มีการประสานงานที่ดี ควบคู่กับการสร้างขวัญและกำลังใจ ยังผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น (สุนันทา เลานันทน์ 2544 : 35)

การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เพราะลักษณะการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น เป็นลักษณะการทำงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีม มิใช่เป็นการทำงานโดยลำพังตนเอง โดยเฉพาะในปัจจุบันระบบการบริหารงานภายในหน่วยงานมีสภาพที่ยู่ยากซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งในสภาพเช่นนี้ผู้บริหารแต่เพียงผู้เดียวย่อมไม่สามารถปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่อยู่ภายในขอบเขตความรับผิดชอบให้ปรากฏผลดีได้เท่าที่ควร งานส่วนใหญ่จำเป็นต้องอาศัยสติปัญญา ความรู้ ความเชี่ยวชาญจากหลาย ๆ คน หลาย ๆ ฝ่าย และหลาย ๆ ระดับมาช่วยกันทำ จึงจำเป็นจะต้องมีการร่วมมือกัน "ทำงานเป็นทีม" (วิวัฒน์ โรยสกุล, 2527 : 12)

เบลคและมูตัน (Blake & Mouton อ้างถึงใน จุมพฏา พิริยวงษ์ 2536 : 24) กล่าวว่า รูปแบบการทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบการมุ่งเน้นให้งานมีประสิทธิภาพ และให้ผู้ได้บังคับบัญชามีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยพยายามผนึกกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพจากความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงาน

โอฟาร์ ไชยประวัติ (2539 : 8) กล่าวว่า ภายใต้ภาวะการณ์ปัจจุบันองค์กรที่มีความสำเร็จสูงไม่ใช่องค์กรที่หัวหน้าใหญ่นั่งมองอนาคตได้เพียงผู้เดียว ซึ่งอาจมีบางแห่งที่ทำได้ซึ่งถือเป็นเรื่องดี แต่ทางที่ดีกว่าก็คือ ต้องมีระบบบริหารงานเป็นทีมต้องมีกระบวนการสร้างทีมงาน (Team building) ขึ้น

ทฤษฎีและแนวคิดของรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ แม้ว่าจะมีอยู่หลายทฤษฎีและแนวคิดแต่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้พิจารณาแล้วว่า การใช้ทฤษฎีและแนวคิดของสโตทและวอล์คเกอร์ (Stott & Walker อ้างถึงใน อัสมา เสียงหลาย 2545 : 53 – 60) น่าจะสอดคล้อง มีความชัดเจน และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ

การศึกษาเอกชน

ความหมายและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนเอกชน

โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนของบุคคลหรือนิติบุคคลที่ไม่ได้เป็นหน่วยงานราชการแต่อยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทั้งประเภทโรงเรียนสามัญศึกษาและอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2543)

โรงเรียนเอกชนมีบทบาทสำคัญ ในการสร้างสรรค์และพัฒนาประชากรส่วนหนึ่งของประเทศให้มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากรัฐไม่สามารถจัดได้อย่างเพียงพอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน) โรงเรียนเอกชนจึงเป็นทางเลือกอีกทางหนึ่งของเยาวชนไทย

ประวัติความเป็นมาของการจัดการศึกษาเอกชน

จากการศึกษาประวัติศาสตร์การศึกษาไทย เชื่อว่าการจัดการศึกษาเอกชนมีมาตั้งแต่สมัยกรุงอยุธยา คือราว พ.ศ. 2199 – 2231 ในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชโดยเฉพาะปี พ.ศ. 2228 ได้กล่าวถึงโรงเรียนราษฎร์ 3 แห่งคือ โรงเรียนศรีอยุธยา โรงเรียนมัสแกรนด์และโรงเรียนสามเณร ต่อมาในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์มีโรงเรียนราษฎร์เพิ่มขึ้น 3 แห่งคือ โรงเรียนคริสเตียน ไชยกุล ปัจจุบันคือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2395 สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ปัจจุบันคือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย ก่อตั้งปี พ.ศ. 2417 เปิดสอนเฉพาะเด็ก ผู้หญิง และโรงเรียนไทย - ฝรั่งเศส ปัจจุบันคือ โรงเรียนอัสสัมชัญ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2428 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2543)

ตารางที่ 1 โรงเรียนเอกชนในยุคแรก ๆ

โรงเรียนเอกชนที่ให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนทั่วไปในยุคแรก	
ชื่อโรงเรียน	ก่อตั้งเมื่อ
1. โรงเรียนศรีอยุธยา	ประมาณ พ.ศ. 2199 – 2231 (อยุธยา)
2. โรงเรียนมัสแลพรนต์	ประมาณ พ.ศ. 2199 – 2231 (อยุธยา)
3. โรงเรียนสามเณร	ประมาณ พ.ศ. 2199 – 2231 (อยุธยา)
4. โรงเรียนคริสเตียน ไฮสกูล ปัจจุบัน คือ โรงเรียนกรุงเทพคริสเตียน วิทยาลัย (สอนเฉพาะเด็กผู้ชาย)	พ.ศ. 2395 (รัตนโกสินทร์)
5. โรงเรียนกุลสตรีวังหลัง ปัจจุบัน คือ โรงเรียนวัฒนาวิทยาลัย (สอนเฉพาะผู้หญิง)	พ.ศ. 2417 (รัตนโกสินทร์)
6. โรงเรียนไทย - ฝรั่งเศส ปัจจุบัน คือ โรงเรียนอัสสัมชัญ	พ.ศ. 2428 (รัตนโกสินทร์)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2543

การศึกษาเอกชนสามารถแบ่งตามพัฒนาการของการศึกษาได้ 5 ระยะเวลา คือ (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ 2540)

ระยะที่ 1 ความเป็นอิสระของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2395 – 2461) นับตั้งแต่ก่อตั้งโรงเรียนกรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย จนถึงการประกาศพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ ฉบับที่ 1 ในช่วงนี้โรงเรียนเอกชนสามารถดำเนินการได้โดยไม่มีการควบคุม การที่รัฐไม่ได้ดำเนินการควบคุมโรงเรียนเอกชน ก็เนื่องจากเหตุผลทางการเมืองระหว่างประเทศที่ประเทศตะวันตกกำลังขยายอำนาจทางการเมืองหรือยุคจักรวรรดินิยมนั่นเอง สิ่งที่รัฐดำเนินการในช่วงนี้คือ การก่อตั้งโรงเรียนของรัฐ และการสนับสนุนโรงเรียนเอกชนของไทย

ระยะที่ 2 การควบคุมโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2461 - 2480) ในระยะนี้รัฐบาลได้ออกพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ 2 ฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. 2461 และ พ.ศ. 2479 สาเหตุสำคัญเพื่อควบคุมกิจการของโรงเรียนเอกชน เพราะการศึกษาเป็นการสร้างความมั่นคงของชาติ โดยสาระของ

พระราชบัญญัติเพื่อความมั่นคงของชาติเป็นหลัก เช่น ครูใหญ่ต้องมีคุณสมบัติทางครู ครูที่สอนต้องมีความรู้ภาษาไทยและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี จงรักภักดีต่อชาติ

ระยะที่ 3 ความเฟื่องฟูของการศึกษาเอกชน (พ.ศ. 2480 - 2503) รัฐเริ่มให้การอุดหนุน การรับรองวิทยฐานะ และมึนโยบายเด่นชัดให้เอกชนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของชาติ เพิ่มมากขึ้น ในระยะนี้โรงเรียนเอกชนขยายตัวอย่างมาก

ระยะที่ 4 การหยุดชะงัก และการขยายตัวของโรงเรียนเอกชน (พ.ศ. 2507 - 2518) รัฐได้มีนโยบายการศึกษาภาคบังคับเป็น 7 ปีทำให้โรงเรียนของรัฐขยายตัวอย่างมาก อันมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน แต่ด้วยรัฐบาลไม่สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายได้เพราะปัญหาด้านงบประมาณและการขาดแคลนครู ตลอดจนอาคารสถานที่ รัฐจึงมีนโยบายให้เอกชน เข้ามาร่วมดำเนินการมากขึ้น ทำให้โรงเรียนเอกชนขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พ.ศ. 2518

ระยะที่ 5 การแสวงหาแนวทางใหม่ (พ.ศ. 2518 - 2547) การประกาศใช้พระราชบัญญัติ โรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2518 และ พ.ร.บ. การศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525 ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนอย่างมาก เพราะมีการควบคุมมาตรฐานเข้มงวดมาก มีการควบคุมการเก็บค่าเล่าเรียนและต่อมาได้มีการผ่อนปรนตามนโยบายค่าเล่าเรียนลอยตัว อีกทั้งรัฐบาลได้ดำเนินการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็น 9 ปี และในแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปี พ.ศ. 2535 ได้กำหนดเป็น การศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ซึ่งรัฐบาลจำเป็นต้องเร่งการขยายการจัดการศึกษาภาครัฐออกไป เพื่อให้เป็นไปตามทิศทางและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศ โรงเรียนเอกชนจึงได้รับผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ในปี พ.ศ. 2538 มีสิ่งใหม่เกิดขึ้นก็คือ การที่รัฐบาลสนับสนุนโรงเรียนเอกชนให้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษา โดยดำเนินการให้มีเงินกองทุนอุดหนุนโรงเรียนเอกชน นโยบาย การให้โรงเรียนเอกชนเก็บค่าเล่าเรียนได้ตามความเหมาะสม การจัดให้มีเงินยืมเรียน นโยบายคุ้มครอง การศึกษา เป็นต้น เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้ประกอบการโรงเรียนเอกชน

ประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชน

การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน แบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2536 : 50 - 51)

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับ อนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนตามมาตรา 15 (1) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2525 คือ

1.1 โรงเรียนที่จัดการเรียนการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษาระดับ ดังนี้

1.1.1 ประเภทสามัญศึกษา

1.1.1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา

1.1.1.2 ระดับประถมศึกษา

1.1.1.3 ระดับมัธยมศึกษา

1.1.2 ประเภทอาชีวศึกษา

1.1.2.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

1.1.2.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับ อนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดในรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามมาตรา 15 (2) ได้แก่ โรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดการศึกษานอกจากที่กำหนดในข้อ 1 เป็นการ จัดการศึกษาเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ

2.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภท การศึกษา ดังนี้

2.1.1 ประเภทการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนการศึกษาผู้ใหญ่ที่จัดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะการสอนผู้ใหญ่ ตามระเบียบและหลักการที่ว่าด้วยการศึกษาผู้ใหญ่ของ กระทรวงศึกษาธิการ

2.1.2 ประเภทอาชีวศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ การศึกษาเกี่ยวกับวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ

2.2 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

2.2.1 ประเภทเฉพาะกาล ได้แก่ โรงเรียนที่จัดขึ้นเพื่อการศึกษาโดยกำหนดเวลา การศึกษาเป็นครั้งคราว

2.2.2 ประเภทสอนศาสนา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์สอนเฉพาะ การศาสนา

2.2.3 ประเภทส่งคำสอน ได้แก่ โรงเรียนที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะสอน ด้วยวิธีส่งคำสอนไปจากโรงเรียน

2.2.4 ประเภททวติวิชา ได้แก่ โรงเรียนที่จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทวติวิชา บางวิชาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

2.2.5 ประเภทศิลปศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์จะให้การศึกษามุ่งทางศิลปต่าง ๆ

2.2.6 ประเภทอาชีพศึกษา ได้แก่ โรงเรียนที่สร้างขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเกี่ยวกับการอาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ

3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญาหรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลผู้ยากไร้ หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาลงเคราะห์ตามมาตรา 15 (3) ได้แก่

3.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งประเภทของการศึกษาดังนี้

3.1.1 ประเภทการศึกษาพิเศษ

3.1.2 ประเภทการศึกษาลงเคราะห์

3.2 โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตร ที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งประเภทการศึกษา ดังนี้

3.2.1 ประเภทการศึกษาพิเศษ

3.2.2 ประเภทการศึกษาลงเคราะห์

4. โรงเรียนนโยบายพิเศษ

4.1 โรงเรียนนานาชาติ กระทรวงศึกษาธิการอนุญาตให้มีการตั้งโรงเรียนนานาชาติเพิ่มขึ้นได้เป็นราย ๆ ไป ตามความจำเป็นภายใต้หลักเกณฑ์การจัดตั้งที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

4.2 โรงเรียนจีน รัฐไม่อนุญาตให้มีการจัดตั้งโรงเรียนเพื่อสอนภาษาจีนเพิ่มขึ้น

4.3 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม กระทรวงศึกษาธิการอนุญาตศาสนาอิสลามเพิ่มขึ้นเป็นราย ๆ ไป ตามความจำเป็นภายใต้หลักเกณฑ์การจัดตั้งที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และถ้ามีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การอุดหนุน ได้รับอนุญาตส่งเสริมตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา

โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาในสายสามัญตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 การแบ่งโรงเรียนเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนประเภทสามัญอาจแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ก่อนประถมศึกษา

2. ประถมศึกษา

3. มัธยมศึกษา

กฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาเอกชน

1. พระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2525

นโยบายทางการศึกษาของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเอกชน ในแผนการศึกษาแห่งชาติ มีเนื้อหาสาระ 7 เรื่องใหญ่ หรือ 61 เรื่องย่อย มีหลักการและแนวทางปฏิบัติใหม่มีส่วนสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาเอกชนไว้ดังต่อไปนี้

หมวดที่ 1 แนวนโยบายการศึกษาของรัฐ

1.1 รัฐพึงระดมสรรพกำลังเลือกสรรทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากรัฐท้องถิ่น เอกชน และผู้ที่รับการศึกษาไปใช้ในการจัดการศึกษาหาวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการศึกษาโดยคำนึงถึงความเสมอภาคระหว่างท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (ข้อ 23)

1.2 รัฐพึงเปิดโอกาสให้เอกชน ร่วมรับภาระจัดการศึกษาได้ภายในขอบเขตที่รัฐกำหนด แต่รัฐจะต้องดูแลให้สถานศึกษาของเอกชนทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งที่จัดเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียนดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบาย แผนงาน และโครงการทางการศึกษาของชาติ ทั้งนี้การศึกษาที่เอกชนจัดนั้นจะต้องไม่แสวงหาผลกำไรเกินควร (ข้อ 24)

1.3 รัฐพึงเร่งและสนับสนุนการอบรมเลี้ยงดูในวัยก่อนประถมศึกษา โดยรัฐจะสนับสนุนให้ท้องถิ่นและภาคเอกชนมากที่สุด สำหรับการจัดการศึกษาระดับนี้ของรัฐจะจัดทำเพียงเป็นตัวอย่างและเพื่อการค้นคว้าวิจัยเท่านั้น (ข้อ 16)

1.4 รัฐพึงสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวาง และให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในรูปแบบเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่สนับสนุนการเกษตรเป็นสำคัญ (ข้อ 20)

1.5 รัฐพึงเร่งจัดและสนับสนุนการศึกษานอกโรงเรียน ในลักษณะต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสได้รับการศึกษาตลอดชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่ผู้ไม่มีโอกาสศึกษาในระบบโรงเรียนเป็นอันดับแรก (ข้อ 14)

หมวดที่ 2 ระบบการศึกษา

การศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษา การจัดการศึกษาทุกระดับ จะต้องมุ่งให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหา รักการอ่าน และสนใจที่จะมีส่วนร่วมในภารกิจของส่วนรวมตามวิถีทางของระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข รวมทั้งยึดมั่นในสถาบันชาติ

ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมและศีลธรรม รู้จักใช้สิทธิและหน้าที่ภายในขอบเขตแห่งกฎหมาย (ข้อ 29)

หมวดที่ 3 การบริหารการศึกษา

ให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ของท้องถิ่น ของเอกชน และของต่างประเทศตามพันธกรณีระหว่างประเทศที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในประเทศไทย ซึ่งอยู่ในความควบคุมดูแลของกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

2. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึง การศึกษาเอกชนที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติเพราะช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐ ในการให้บริการการศึกษา เนื่องจากทรัพยากรของประเทศมีอยู่อย่างจำกัด และจำเป็นต้องนำไปใช้พัฒนางานด้านอื่น ๆ พร้อม ๆ กัน จึงทำให้รัฐไม่สามารถที่จะจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในวัยเรียนได้ทั่วถึงทุกคน ดังนั้น การที่เอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ในบริเวณเมือง ซึ่งบิดามารดาของนักเรียนมีฐานะทางเศรษฐกิจดี นับเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระการจัดการศึกษาของรัฐ ทำให้รัฐสามารถนำงบประมาณไปใช้ในการขยายการศึกษาภาคบังคับในชนบทได้มากขึ้น ทั้งยังตอบสนองความต้องการเฉพาะของผู้ปกครองและนักเรียนได้เป็นอย่างดี เช่น การจัดโรงเรียนประจำ การจัดบริการพาหนะรับส่ง เป็นต้น นอกจากนี้โรงเรียนเอกชนยังมีความคล่องตัวในการดำเนินงานสูง จึงสามารถพัฒนาและนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนได้ดีกว่าของโรงเรียนรัฐบาล ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องระเบียบของทางราชการ

ในการมีส่วนร่วมรับภาระการจัดการศึกษาในระบบของโรงเรียนเอกชนนั้น เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนนักเรียนระดับประเภทต่าง ๆ ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ปรากฏว่าในปีการศึกษาที่ผ่าน ๆ มา เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาระดับต่าง ๆ เป็นสัดส่วนที่ดี สำหรับการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีแนวโน้มการขยายตัวของการจัดการศึกษาประเภทศิลปศึกษาและประเภทอาชีวะเพิ่มขึ้นทั้งจำนวนโรงเรียน จำนวนนักเรียน และสาขาวิชาที่เปิดสอน ในขณะที่การจัดการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ของเอกชน มีแนวโน้มการขยายตัวในด้านจำนวนโรงเรียน และนักเรียนยังมีไม่มากนัก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 2543)

ดังนั้น เมื่อโรงเรียนเอกชนเข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องควบคุมดูแลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพโดยกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ได้มีบทบัญญัติว่าด้วยการที่รัฐต้องจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ เพื่อเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเป็นเข็มทิศชี้แนะในการพัฒนา

สังคมไทยได้อย่างยั่งยืนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งในขณะนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมได้เสร็จเรียบร้อยแล้ว และพร้อมที่เป็นพลังสำคัญให้ทุกองค์กรทางการศึกษา ดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อนำพาประเทศสู่ความเจริญรุ่งเรืองในอนาคต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึง การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนได้กำหนดว่า

มาตรา 43 การบริหารและการจัดการการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18 (2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้แทนคุณวุฒิ

จำนวนกรรมการ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีสรรหา การเลือกประธานกรรมการและกรรมการ วาระการดำรงตำแหน่ง และการพัฒนาจากตำแหน่งให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับ และทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด โดยที่รัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา

การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐ ของเขตพื้นที่การศึกษา หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน โดยให้รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้วยเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษีและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาแก่สถานศึกษาเอกชนตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการให้สถานศึกษาเอกชนมีมาตรฐานและสามารถพึ่งตนเองได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตราต่าง ๆ ที่กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนนั้น ต้องทำตามเพื่อผลประโยชน์ทางการศึกษาแก่เยาวชนของชาติ และผลประโยชน์ของการศึกษาไทยให้พัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และร่างพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชนในมาตราต่าง ๆ ที่กล่าวถึงเน้นถึงความสำคัญระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วม

(Partnership) ในการจัดการศึกษาจึงต้องมีรัฐมนตรีเป็นประธานเพื่อกำกับดูแลอย่างเป็นเอกภาพ ด้านนโยบาย ดังนั้นการจัดการศึกษาในภาคเอกชนจึงมีความคล่องตัวในการบริหารงานมาก

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ชี้ชัดเกี่ยวกับการศึกษาเอกชนให้มีบทบาทที่สำคัญยิ่งในการมีส่วนร่วมกับภาครัฐที่เข้ามารับภาระการจัดการศึกษาในระบบ ในทุกระดับชั้นทางการศึกษา ซึ่งการศึกษาเอกชนเป็นการบริการทางการศึกษาที่มีความคล่องตัวในการดำเนินงานและสามารถพัฒนา ทั้งนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนได้รวดเร็ว กว่าโรงเรียนของรัฐ ทั้งนี้เพื่อให้ภาครัฐสามารถนำงบประมาณที่มีนำไปใช้ในการขยายการศึกษา ภาคบังคับในท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อประเทศชาติที่คนในชาติมีโอกาสได้เรียนหนังสือ ทุกคน ตามศักยภาพของตนซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาชาติไทยให้ทันนานาชาติ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไม่ว่าทีมงานจะเป็นกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็ก ต้องมีความเข้าใจในทีม ในบุคคลเปิดใจ กว้างรับฟังความคิดเห็นและเสนอแนะ รวมทั้งมีการสื่อสารระหว่างกันและมีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ซึ่งจะทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังมีผู้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไว้มากมายทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ซึ่งพบว่ามีการทำงานเป็นทีมมีผลกระทบโดยตรงต่อหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ดังนี้

งานวิจัยภายในประเทศ

ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์ (2528 : 78 - 79) ได้ศึกษาเรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชาคลินิกยาเสพติด กรุงเทพมหานคร" โดยศึกษาทฤษฎีและสภาพการณ์ของการปฏิบัติงานร่วมกัน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ พบว่า ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ได้แก่ อายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม แต่ความชำนาญเฉพาะด้านและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพ พบว่า การดำเนินงานร่วมกันตามขั้นตอนต่าง ๆ และความร่วมมือกันมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านโครงสร้าง ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

อำไพ โปชะกฤษณะ (2534 : 75) ศึกษาการสร้างทีมงานในองค์กรธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ จีเอฟ จำกัด พบว่า การทำงานส่วนใหญ่พนักงานมีความต้องการที่จะให้องค์การของตนมีบรรยากาศการบริหารและการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งยังต้องการให้มีการ

กำหนดอำนาจหน้าที่บางประการที่ควรกำหนด ให้พนักงานในระดับปฏิบัติการมีอำนาจร่วมกันด้วย ไม่ว่าจะเป็นในด้านการคัดเลือกผู้บริหาร การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงาน รวมทั้งการกำหนดหน้าที่ในการทำงาน

ธเนศ ชำเกิด (2534 : 77 - 79) ได้ศึกษาเทคนิคการวางแผนงานเป็นทีมเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อม 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหารการจัดการ พบว่าสภาพแวดล้อมที่ดีทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

จุฑา เทียนไทย (2535 : บทคัดย่อ) ได้ทำการสำรวจเจตคติของนายจ้างชาวญี่ปุ่นต่อการทำงานของลูกจ้างคนไทย พบว่า นายจ้างชาวญี่ปุ่นมีเจตคติต่อการทำงานของลูกจ้างคนไทยในด้านการทำงานเป็นทีมมีปัญหา เนื่องจากลูกจ้างไทยชอบที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะอย่างตามงานที่ตนได้เรียนรู้มาจากสถาบันการศึกษาหรือพื้นฐานความรู้เดิม ทำให้การบริหารงานในรูปแบบที่ทุกคนมีความเห็นพ้องต้องกันมีปัญหา การทำงานเป็นทีมค่อนข้างยาก ประกอบกับลูกจ้างไทยมีลักษณะเป็นปัจเจกชนมากจนทำให้การทำงานเป็นทีมขาดความกระตือรือร้น การที่จะร่วมกันรับผิดชอบเป็นกลุ่มก่อนทำได้ยากอย่างไรก็ตาม ผู้บริหารญี่ปุ่นเข้าใจดีว่าคงต้องใช้ความพยายาม และเมื่อผ่านมาถึงจุดหนึ่ง เมื่อลูกจ้างคนไทยทราบถึงเป้าหมายและจุดประสงค์ดีแล้ว เจตคติต่าง ๆ ต่อการทำงานร่วมกันอาจเปลี่ยนแปลงไปได้

ชุติมา มาลัย (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล และหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และศึกษากลุ่มตัวแปรที่สามารถรวมพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล พบว่า ค่าเฉลี่ยของการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดี และอายุ ประสบการณ์การทำงาน กับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสัมพันธ์ภาพในกลุ่มอาจารย์และประสบการณ์การทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลได้

ศราวุธ อินทระเสน (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) : ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า การทำงานเป็นทีมของ คปต. มีความสัมพันธ์กับ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่การได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด คปต. และบรรยากาศหรือสภาพการทำงานในองค์การของ คปต. ซึ่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของ คปต. มากที่สุดคือบรรยากาศการทำงาน

นันทพร โชตินุชิต (2540 : 89 - 94) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้แบบทีมข้ามสายงาน พบว่า การพัฒนาองค์การเป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั่วทั้งองค์การและเป็นไปในทางที่ดีขึ้น และกระบวนการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและองค์การให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การทำงานในรูปแบบทีมข้ามสายงานยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้งาน และระบบงานทั้งหมดขององค์การได้อย่างเป็นองค์รวมและต่อเนื่อง

สาวิตรี บุตรธำมรงค์ (2540 : 93 - 97) ศึกษาการสร้างทีมงานในสถานบริการสารสนเทศสังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อศึกษารูปแบบการสร้างทีมงานของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานใน 11 องค์ประกอบ พบว่า

1. ในการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินงาน รวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหา มิได้เกิดจากความเห็นพ้องต้องกันของผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานต้องการให้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรอีกด้วย

2. ควรเปิดเผยต่อกันและกันเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

3. การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ความคิดเห็น ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานมานานจะมีความรู้ ความสามารถ มีการพัฒนาเพิ่มประสบการณ์อยู่ตลอดเวลา จะมีเทคนิคในการจัดการความขัดแย้งที่มีในหน่วยงานและมีกลวิธีในการขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกคน

5. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องและเหมาะสม ผู้บริหารจะนำความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานมาพิจารณารูป และตัดสินใจสั่งการ

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารให้ความสนใจตัวผู้ร่วมงานและให้การยอมรับว่า แต่ละคนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตน และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่น สะดวกสบายใจในการทำงาน

7. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน และนำเสนอข้อมูลย้อนกลับมาปรับปรุงและพัฒนา โดยมีการกระจายอำนาจ กำหนดบทบาท และติดตามตรวจสอบงานอยู่ตลอดเวลา

8. การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารให้การสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา เพื่อการพัฒนาตนเองน้อยมาก

9. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ผู้บริหารยอมรับความสามารถซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงานไม่ตึงเครียด แต่มีเรื่องของการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีน้อยมาก

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิก มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

11. การติดต่อสื่อสาร ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานเป็นทีม ดังกล่าว สาวิตรี บุตรธำมรงค์ (2540) ได้สรุปว่าเป็นการปฏิบัติงานเพื่อสร้างทีมงานในระดับปานกลางจนถึงมาก

สิริวรรณ จันทรมล (2540 : 147 - 152) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 10 โดยมีวัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ทราบพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการสูง กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำ

2. เพื่อให้ทราบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการสูง กับพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำซึ่งพบว่า

ด้านผู้นำทีมและสมาชิกทีม โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผลการปฏิบัติงานวิชาการสูง ให้ความสำคัญด้านผู้นำทีมเป็นลำดับที่ 1 และสมาชิกทีมเป็นอันดับที่ 2 ส่วนโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำ ให้ความสำคัญกับสมาชิกทีมเป็นอันดับ 1 และผู้นำทีมเป็นอันดับ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้นำทีมเป็นตัวจักรสำคัญที่ขาดไม่ได้ในการปฏิบัติงานวิชาการให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ด้านกระบวนการของทีม พบว่า องค์ประกอบย่อยทั้ง 8 องค์ประกอบ คือ การสนับสนุนและไว้วางใจกันความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การพัฒนาตนเองและการตรวจสอบทบทวน มีความสอดคล้องกันทั้งสองกลุ่มโรงเรียน โดยเฉพาะ 5 องค์ประกอบแรกของกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผลการปฏิบัติงานวิชาการสูงมีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง และกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำมีระดับพฤติกรรมที่ปฏิบัติในองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 องค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากการให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมสามารถส่งเสริมพัฒนาเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของฝ่ายวิชาการให้เป็นไปตามที่คาดหวัง และมีมาตรฐานที่กำหนดย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานวิชาการอยู่ในระดับสูงไปด้วย ในทำนองเดียวกันถ้าให้ความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมน้อยลงย่อมทำให้ผลการปฏิบัติงานวิชาการต่ำลงไปด้วยเช่นกัน

22

341.1

พ 489 จ

8541

น. 2

สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

00197617

ซูซีฟ ศรีตระกูล (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาองค์การโดยการสร้างทีมงาน : กรณีศึกษารานาคาร์ไทยพานิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า องค์ประกอบการสร้างทีมงานให้เกิดประสิทธิผลประกอบด้วยบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความร่วมมือและความขัดแย้ง การดำเนินการที่ราบรื่น ผู้นำที่เหมาะสม การทบทวนสม่ำเสมอ การพัฒนาของบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มที่ดี และการติดต่อสื่อสารที่ดี มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยองค์ประกอบทางด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และองค์ประกอบในวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อุทัยวรรณ ลิ้มปชยากร (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง "การศึกษาการปฏิบัติงานเป็นทีมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม" พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนระดับอำเภอมีการปฏิบัติงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง 3 ประเด็น คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน การยอมรับซึ่งกันและกัน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน พบว่า คุณลักษณะของผู้นำทีมมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และขนาดของทีมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะการปฏิบัติงานเป็นทีมของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน

อัชฌา เสียงหลาย (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเลศหล้า พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเลศหล้า เมื่อจำแนกเป็นรายมิติ ทั้ง 4 มิติ คือ 1. มิติบุคคล 2. มิติองค์การ 3. มิติงาน 4. มิติทีมงาน อยู่ในระดับมากทุกมิติ ปัญหา อุปสรรคในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเลศหล้า มี 3 อันดับ ได้แก่ 1. ขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีและชัดเจนระหว่างกัน 2. ไม่มีความสามัคคีและเสียเวลาในการทำงานมากเกินไป 3. ไม่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มอบหมายที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเลศหล้า ซึ่งโรงเรียนควรจะต้องไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาให้รูปแบบการทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพสูงขึ้น 3 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการให้รางวัล

งานวิจัยต่างประเทศ

ดีคาโร (DeCaro 1976 : 1321 - A) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารและการสนับสนุนทีมงาน พบว่า ในการบริหารทีมงาน การติดต่อสื่อสารแบบเปิดกว้าง กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร ความไว้วางใจซึ่งกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน และการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม

เกล็น (Glenn 1990) ศึกษาพบว่า จากการสำรวจบริษัทจำนวน 51 แห่ง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ประโยชน์สูงสุด 3 ประการที่ได้จากสมาชิกทีม คือ

1. มีการแก้ปัญหาดีขึ้น
2. ผลผลิตเพิ่มขึ้น
3. ใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ออสตินและบาลด์วิน (Austin & Baldwin 1991) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความร่วมมือกันของอาจารย์ในวิทยาลัย พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่าง ๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะในบทบาทด้านการสอนและการวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันทำงานจะมีประสิทธิภาพสูงได้นั้น ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ปริมาณงาน และขึ้นอยู่กับปัจจัยอีกหลายประการได้แก่ ลักษณะของสมาชิกคือ มีการสื่อสารที่ดี สามารถเป็นทั้งผู้พูด ผู้ฟัง เขียนได้ชัดเจนสามารถแก้ไขความขัดแย้งกันได้ มีการรับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสถานภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของกลุ่ม

ฮาร์วูด (Harwood 1992) ได้ศึกษากระบวนการเปลี่ยนแปลงโดยใช้วิธีการสร้างทีมงาน ซึ่งพบว่า การสื่อสารกับการสร้างทีมงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างงานร่วมกัน ระดับการศึกษาและอารมณ์จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะต้องทำงานร่วมกันมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

เซเนีย (Zennie 1992) ได้ศึกษาเกี่ยวกับวิธีการทำงานร่วมกันโดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม พบว่า การทำงานร่วมกันจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของแต่ละคนที่จะใช้ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา และจะต้องมีการเรียนรู้ในหลักการทำงานร่วมกันเพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การ และยอมรับในสภาพของการเปลี่ยนแปลง

อาลีและโฮสเซ็น (Ali. and Hossain 1992) ทำการศึกษาเจตคติและสิ่งกีดขวางการรับรู้การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) ของประเทศกำลังพัฒนาในพนักงาน 3 ประเภท จำนวน 181 คน คือ ผู้จัดการ (Managers) หัวหน้างาน (Supervisors) และพนักงาน (Workers) ในบังกลาเทศ โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคำถามจำนวน 44 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม 39 ข้อ และข้อคำถามเกี่ยวกับสิ่งกีดขวางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 5 ข้อ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานทั้ง 3 ประเภทมีความแตกต่างกันด้านเจตคติต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอย่างมีนัยสำคัญ โดยพนักงานจะเป็นผู้ที่มีเจตคติดีขึ้นชอบต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมมากที่สุด รองลงมาคือ หัวหน้างานและผู้จัดการ แต่อย่างไรก็ตามพนักงานทั้ง 3 ประเภทต่างมีเจตคติทางบวกต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

โบราดรูม (Boradroom 1993 : 81) ได้รายงานผลการศึกษาเจตคติผู้จัดการชาวออสเตรเลียซึ่งมีค่านิยมทางการบริหารและรูปแบบแนวทางการบริหารแตกต่างกัน พบว่า หากความสัมพันธ์ภายในทีมมีคุณภาพสูง การสื่อสารเป็นระบบเปิดและชัดเจน และมีการแบ่งปันวิสัยทัศน์ในอนาคตร่วมกันจะทำให้องค์การมีความเหมาะสมและเกิดการแบ่งปันผลประโยชน์ อันเนื่องมาจากการสื่อสารที่มีทิศทางชัดเจน ประสิทธิภาพของผู้บริหารระดับสูงในทีมปฏิบัติงาน จะสะท้อนให้เห็นประโยชน์ที่ได้รับ คือ

1. การเปลี่ยนแปลงการบริหารจะมีประสิทธิภาพมาก
2. ระบบและการควบคุมขององค์การมีประสิทธิภาพมาก
3. ความเครียดต่ำ
4. ความพึงพอใจในงานสูง

เคาดรอน (Caudron 1994) ศึกษาพบว่า บริษัทจำนวนหนึ่งในสหรัฐอเมริกาที่ตัดสินใจนำการทำงานเป็นทีมเข้ามาบริหารโดยการนำกลุ่มคนมารวมกัน มีสิ่งกีดขวางต่อความสำเร็จ เนื่องจากคนมีบุคลิกภาพความคาดหวัง ประสบการณ์ และความรู้ที่แตกต่างกัน คนอเมริกันยกย่องการทำงานเป็นส่วนบุคคล ยอมรับและเคารพอำนาจหน้าที่ และคาดหวังการเพิ่มค่าจ้างขึ้นอยู่กับความอาวุโสจากสิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องยากที่จะปรับให้เข้ากับแนวคิดเรื่องทีม และยังเป็นสิ่งขัดขวางประสิทธิผลของทีมที่บริษัท Gossen ยังคงดิ้นรนต่อเรื่องความเป็นปัจเจกชนต่อไป โดยมีเป้าหมายคือพยายามสื่อสารและฝึกอบรมพนักงานให้ตระหนักถึงกลยุทธ์ของบริษัทที่มุ่งสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า โดยให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในงานของตนในทีม โดยที่ผู้จัดการยังคงมีบทบาทในทีมแต่จะต้องเข้าใจบทบาทใหม่ การฝึกอบรมพนักงานยังคงเป็นสิ่งจำเป็นและควรดำเนินการต่อไป โดยต้องมุ่งเน้นให้พนักงานรู้ว่าทำอย่างไรจึงจะเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานต้องเป็นไปอย่างช้า ๆ และพนักงานจะต้องทำงานร่วมกัน

ค็อกแลน (Coghlan 1994) ศึกษาพบว่า องค์ประกอบสำคัญของชีวิตแต่ละคน คือ กลุ่ม และการมีลักษณะชีวิตเป็นกลุ่มในองค์การ เมื่อตั้งกลุ่ม / ทีม จะมีเวลาเข้าร่วมกัน พวกเขาจะกำหนดรูปแบบพฤติกรรมความคิดและความเกี่ยวข้องกัน กลุ่มจะพยายามดำรงหรือเพิ่มคุณสมบัติของอำนาจระหว่างการแข่งขันการรวมกันขององค์การ พวกเขาจะนำไปสู่ความขัดแย้งกับคนอื่น และอิทธิพลของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ จะนำสมาชิกแต่ละคนสู่กระบวนการขัดเกลาทางสังคม (Socialization) บังคับด้วยบรรทัดฐาน และพัฒนา วัฒนธรรมที่เป็นอำนาจให้แต่ละคนตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง องค์การ การตั้งสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงต้องได้รับการสนับสนุนโดยกลุ่มผู้บริหาร และมักจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งจากกลุ่ม การสร้างทีมเป็นการตั้งกลุ่มตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นทีมที่เป็นทางการหรือทีมงานชั่วคราวและคณะกรรมการ

เรนทซ์ เฮฟเนอร์ และดัฟฟี (Rentsch, Heffner and Duffy 1994) พบว่า สมาชิกทีมมีระดับประสบการณ์แตกต่างกันจะเข้าใจกระบวนการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันมาก และหากความแตกต่างเหล่านี้ถูกชี้ชัดจะนำไปสู่การฝึกอบรมทีม การบริหารทีม และการปฏิบัติงานของทีมมากขึ้น ในการศึกษาปัจจุบันมีการตรวจสอบประสบการณ์ของทีม โดยดูจากความรู้ในการทำงานเป็นทีม โครงสร้างความรู้การทำงานเป็นทีม หรือแบบแผนการทำงานเป็นทีม โดยการประเมินด้วยการวัดในหลายมิติ พบว่าสมาชิกทีมที่มีประสบการณ์สูง จะมีแนวความคิดต่อการทำงานเป็นทีมที่รัดกุมมาก และเป็นนามธรรมมากกว่าสมาชิกทีมที่มีประสบการณ์น้อย นอกจากนี้ ยังพบว่าแต่ละคนที่มีประสบการณ์สูงสามารถแสดงออกถึงความสอดคล้องว่าเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จากผลลัพธ์นี้ได้เสนอแนะว่า การฝึกอบรมทีมควรจะออกแบบให้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานเป็นทีมเป็นอันดับแรก และให้ความรู้ในการทำงานเป็นทีมแก่ผู้รับการฝึกอบรม ผู้จัดการทีมจะต้องตระหนักเสมอถึงศักยภาพในระดับประสบการณ์ของสมาชิกทีม เมื่อจะทำการมอบหมายงาน

สกุเรคกี (Skurecki 1994) ศึกษาพบว่า แม้ธุรกิจจำนวนมากจะให้เครื่องมือที่แตกต่างกัน ในการปรับปรุงความปลอดภัย โปรแกรมส่วนมากจะไม่มีประสิทธิภาพหากปราศจากพนักงานที่มีเจตคติในทางบวก ขั้นตอนที่สามารถเปลี่ยนแปลงเจตคติได้ คือ

1. การให้การฝึกอบรมและให้การศึกษา
2. คำนิยมร่วม
3. มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. การแก้ปัญหา

เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันทีและให้ผลประโยชน์ในระยะยาว รวมถึงการสื่อสาร และการที่พนักงานเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการฝ่าฝืนเรื่องความปลอดภัย

ไวท์ (Wright 1994) ศึกษาโรงงานเครื่องกึ่งอัตโนมัติใน Humboldt รัฐ Tennessee ซึ่งเป็นโรงงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด และได้นำโปรแกรมวงจรคุณภาพมาใช้ในปี 1987 พบว่า จากการนำโปรแกรมมาใช้โดยไม่ได้บังคับพนักงานที่ทำงานในกลุ่มแก้ปัญหา ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพการเพิ่มผลผลิต การดูแลความสะอาดและความปลอดภัย แต่ให้แผนกควบคุมคุณภาพรับผิดชอบในการนำโปรแกรมไปใช้ หลังจากนั้น 2 ปี พบว่า มีพนักงานเข้าร่วมเพียง 1 ใน 5 (10 ทีม) ทั้งนี้ เนื่องจากในการยกระดับเจตคติการทำงานเป็นทีม มีความลำบากที่เกี่ยวข้องกันอยู่มาก การนิยามการเข้ามามีส่วนร่วมยังต้องเรียนรู้ว่าทำอย่างไรที่จะเกิดการริเริ่มในพื้นที่โรงงาน ในปี 1989 ได้มีการปรับโปรแกรมและมุ่งเน้นใหม่ โดยนำไปให้พนักงานระดับผู้จัดการ และหัวหน้างานต้องเป็นผู้นำทีม และในปัจจุบันมีพนักงานเข้าร่วมมากกว่า 3 ใน 4 (30 ทีม)

บีโมสกี (Bemowski 1995) พบว่า จากการศึกษาและติดตามเรื่องการทำงานเป็นทีมในองค์กรบางแห่งที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาเรื่องทีมในอเมริกา ผลลัพธ์จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คนอเมริกันแต่ละคนมีความคาดหวังจากทีมแตกต่างจากบริษัทคาดหวังเสมอ นอกจากนั้น ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า ไม่ว่าเป้าหมายขององค์กรจะเป็นก่อนหรือหลังได้มาจากทีม เพราะทีมในอเมริกาจะเป็นเสมือนพาหนะที่พาสมาชิกแต่ละคนไปสู่ความสำเร็จมากกว่าที่จะกระทำด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะแต่ละคนจะได้แสดงเป้าหมายของตนออกมา ซึ่งจะกลายไปเป็นเป้าหมายขององค์กรในที่สุด และสุดท้ายลูกจ้างอเมริกันมีความคาดหวังว่า ทีมจะเอื้ออำนวยผลประโยชน์แก่พวกเขาได้ดีพอ ๆ กับบริษัท

จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติมีความเกี่ยวข้องกันในหลาย ๆ แบบ อาจจะมีความสัมพันธ์โดยตรง หรืออาจมีความสัมพันธ์ในทางอ้อม โดยทั่ว ๆ ไป ความรู้จะเป็นองค์ประกอบเบื้องต้นที่จะทำให้บุคคลในลักษณะหนึ่งต่อสิ่งต่าง ๆ และเจตคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดจะเป็นเช่นไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลนั้น กล่าวคือ ถ้าบุคคลนั้นมีความรู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งดี เจตคติต่อสิ่งนั้นก็จะดีตามไปด้วย ซึ่งการมีเจตคติที่ดีย่อมส่งผลให้พฤติกรรมหรือการปฏิบัติที่ดีด้วย ความรู้หรือประสบการณ์ของบุคคลช่วยในการเกิดเจตคติ และเป็นตัวกำหนดเจตคติของบุคคล นอกจากองค์ประกอบด้านความรู้แล้ว เจตคดียังประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้สึกและด้านการปฏิบัติ เจตคติดีมีบทบาทในการช่วยให้บุคคลแสดงออกถึงค่านิยมต่าง ๆ เจตคติไม่ได้เป็นองค์ประกอบอย่างเดียวที่ทำให้เกิดการปฏิบัติ แต่เป็นสาเหตุอย่างหนึ่งที่ก่อให้เกิดหรือเป็นที่มาของการปฏิบัติ และการปฏิบัติของบุคคลจะทำให้เจตคติเปลี่ยนแปลงและเกิดเจตคติขึ้นใหม่ได้ นอกจากนั้นการปฏิบัติของบุคคลนั้นไม่ได้มีสาเหตุจากเจตคติอย่างเดียว แต่เป็นผลที่เกิดจากการครองชีวิต (Norms) นิสัย (Habits) และสิ่งคาดหวังจากผลของการกระทำด้วย

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า แนวคิดและเทคนิคการทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม ระดับตำแหน่งงานและลักษณะการทำงานของคนแต่ละคนมีอิทธิพลโดยตรงต่อการเรียนรู้ รับรู้ ตีความ วิเคราะห์ ความเชื่อ การคาดหวัง รวมความถึง เจตคติและพฤติกรรมของคน ๆ นั้น อิทธิพลจากองค์ประกอบเหล่านี้ทำให้การรวมกลุ่มของคนมาแบ่งแยก แยกแยะความเหมือนและความต่าง โดยผ่านทางประสบการณ์ที่ได้รับ ซึ่งในทางจิตวิทยาสังคมได้พบว่า หากคนมีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม เจตคติ คล้ายกันมากเท่าไร พวกเขาเหล่านั้นจะผูกพันกันมากขึ้น และมีผลให้ความขัดแย้งลดน้อยลงด้วย เมื่อพิจารณาจากข้อความดังกล่าว ประกอบกับวิเคราะห์สภาพความเป็นจริงในด้านธรรมชาติของคนจะพบว่า องค์กรหลาย ๆ แห่งเข้าใจถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล

เหล่านี้และได้แปรเปลี่ยนออกมาในรูปของการบริหารงาน โดยผ่านกระบวนการขั้นแรกของการค้นหาสมาชิกใหม่เข้าสู่หน่วยงาน ทั้งนี้ด้วยความเชื่อมั่นว่าการคัดเลือกคนที่มีลักษณะส่วนบุคคลคล้าย ๆ กันกับสมาชิกเดิมที่มีอยู่แล้วจะทำให้สมาชิกทั้งหมดมี เจตคติไปในแนวโน้มเดียวกัน ซึ่งจะส่งผลให้หน่วยงานสามารถบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น และหากองค์การยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศการทำงานร่วมกันเปิดโอกาสให้สมาชิกได้มีส่วนร่วม ตลอดจนจัดสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการ สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ให้สนองตอบต่อความต้องการได้อย่างเหมาะสมเท่าเทียมกัน นอกจากจะสามารถทำให้สมาชิกมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานร่วมกันแล้ว ยังอาจสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดได้อีกระดับหนึ่ง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมาจากการทำงานร่วมกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ในองค์การที่มีวิธีการดำเนินงานภายใต้ระบบการบริหารงานต่างกัน แต่มักจะมีนโยบายการทำงานที่เหมือนกัน คือ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยยังคงมีคำถามเสมอว่าข้อจำกัดอะไรในตัวสมาชิกขององค์การ ที่ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในทางตรงกันข้ามกลับมีแต่ปัญหาความขัดแย้งขึ้น จึงได้ศึกษาถึงเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทีมงานในโรงเรียนเอกชนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของสตீทและวอล์คเกอร์ ของครูเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร โดยมีการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำนวน 14 โรงเรียน มีครู 527 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูในโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ จำนวนทั้งสิ้น 227 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร (Sample Size) โดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ 2534 : 14) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

N = แทน จำนวนของประชากร

n = แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นในที่นี้ให้ค่าความคลาดเคลื่อน = 0.05

เมื่อ N = 527

e = 0.05

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{527}{1+527(0.05)^2} \\ &= 227 \end{aligned}$$

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขต
ราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

โรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. ชจรโรจนวิทยา	90	39
2. ชจรโรจนวิทยา แผนกอนุบาล	23	10
3. เยาวลักษณ์วิทยานบุรี	34	15
4. โรจนนิมิตวิทยา	40	17
5. สมรรถภาพวิทยา	23	10
6. อนุบาลบูรณศึกษา	31	13
7. อนุบาลรังสิมา	13	6
8. เมตตาวิทยา	39	17
9. ปัญญาศักดิ์	80	34
10. อนุบาลแสงอารีย์	9	4
11. อนุบาลสุพัสชา	13	6
12. อนุบาลสมฤดี	7	3
13. สารสาสน์สุขสวัสดิ์	120	52
14. อนุบาลเยาวมิตร	5	2
รวม	527	227

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการสอบถามแบบมีโครงสร้าง (Structured Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทนหรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามได้อย่างครบถ้วน แบบสอบถามที่ใช้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะและวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) ของ สตีทและวอลล์เกอร์

2. ศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และเจตคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน

3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
การทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำร่างแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่อกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2. นำร่างแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความถูกต้อง และเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คือ ดร.วิโรจน์ วัฒนานามิตกุล นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ และนายอุดมศักดิ์ นาคี

3. ทำการปรับปรุง แก้ไข แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเป็นฉบับสมบูรณ์

4. นำร่างแบบสอบถามซึ่งผ่านการแก้ไขในข้อที่ 3 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งรายมิติและรวมทั้งฉบับ ดังนี้

4.1 มิติบุคคล	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.87
4.2 มิติงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.86
4.3 มิติทีมงาน	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.95
4.4 มิติองค์การ	มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ	0.94
รวมทั้งฉบับเท่ากับ		0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ขั้นตอนในการดำเนินการต่อไปนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปถึงผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
2. นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง และตอบแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับจำนวนที่กำหนด
3. ทำการตรวจสอบแบบสอบถามทุกชุดกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และถูกต้อง
4. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล โดยจะใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมด ประมาณ 1 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนโดยกำหนดคะแนนเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	5	คะแนน
เห็นด้วย	ให้	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	ให้	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้	1	คะแนน
3. นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายมิติ และโดยรวมจำแนกตามขนาดโรงเรียนและคุณลักษณะของครู
4. นำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมายของเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

- 4.50 - 5.00 แปลความหมายว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 3.50 - 4.49 แปลความหมายว่า เห็นด้วย
 2.50 - 3.49 แปลความหมายว่า ไม่แน่ใจ
 1.50 - 2.49 แปลความหมายว่า ไม่เห็นด้วย
 1.00 - 1.49 แปลความหมายว่า ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

5. เปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา
 ประสพการณ์ รายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ t - test, F - test

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้พิจารณาใช้ตามความเหมาะสมของการจัดข้อมูลในระดับต่าง ๆ โดยใช้สถิติดังนี้

สถิติพื้นฐาน

1. ใช้ค่าความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบวรณะ กรุงเทพมหานคร
2. ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครู

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1. ใช้ t - test ในการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมระหว่างตัวแปรต้นที่จำแนกออกเป็นกลุ่ม 2 กลุ่ม
2. ใช้ F - test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ในการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมระหว่างตัวแปรต้นที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้ Scheffe' - Method เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ เมื่อการวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

1. ใช้การวิเคราะห์ IOC (ส่วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2541 : 112) ในการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbachวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของข้อมูล ดังต่อไปนี้

n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการทดสอบ t - test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
SS	แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
df	แทน ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายมิติและโดยรวม

ตอนที่ 3 การศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 4 การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ และนำเสนอข้อมูลในตารางประกอบการบรรยาย ดังนี้

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของครูโรงเรียนเอกชน

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	36	15.86
1.2 หญิง	191	84.14
รวม	227	100.00
2. อายุ		
2.1. ต่ำกว่า 30 ปี	78	34.36
2.2. 30 – 39 ปี	59	25.99
2.3. 40 – 49 ปี	66	29.08
2.4 50 ปี ขึ้นไป	24	10.57
รวม	227	100.00
3.วุฒิทางการศึกษา		
3.1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	9.25
3.2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	186	81.94
3.3. สูงกว่าปริญญาตรี	20	8.81
รวม	227	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1. ต่ำกว่า 1 ปี	12	5.29
4.2. 1 – 5 ปี	67	29.51
4.3. 5 – 10 ปี	58	25.55
4.4. 10 ปี ขึ้นไป	90	39.65
รวม	227	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
5.1 ต่ำกว่า 6,360 บาท	21	9.25
5.2 6,360 – 7,380 บาท	97	42.73
5.3 7,380 – 10,080 บาท	82	36.12
5.4 มากกว่า 10,080 บาท	27	11.90
รวม	227	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.14 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.36 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 81.94 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 39.65 และมีรายได้ 6,360 – 7,380 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.73

ตอนที่ 2 การศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภท สามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายมิติและ โดยรวม

ตารางที่ 4 เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกเป็นรายมิติ และโดยรวม

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
1. มิติบุคคล	3.85	0.83	เห็นด้วย
2. มิติงาน	3.84	0.83	เห็นด้วย
3. มิติทีมงาน	3.85	0.87	เห็นด้วย
4. มิติองค์กร	3.82	0.90	เห็นด้วย
รวม	3.84	0.91	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4 พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมทุกมิติอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.84$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกมิติ โดยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติบุคคลและมิติทีมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา คือ มิติงาน ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนมิติองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.82$)

ตารางที่ 5 เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน
เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติบุคคล

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
1. มีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานความสำเร็จของงานไว้ให้ชัดเจน	3.85	0.77	เห็นด้วย
2. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานไว้เป็นเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน	3.98	0.75	เห็นด้วย
3. มีการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความสุขในการทำงาน	3.69	0.92	เห็นด้วย
4. มีการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.72	0.84	เห็นด้วย
5. มีการให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนางาน	3.56	1.01	เห็นด้วย
6. มีการกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม	3.48	1.01	เห็นด้วย
7. พัฒนางานให้ไปสู่ความสำเร็จ	3.85	0.86	เห็นด้วย
8. ร่วมมือร่วมใจแสวงหาแนวคิดใหม่ในการทำงาน	3.77	0.86	เห็นด้วย
9. ปลุกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบในการทำงาน	3.93	0.81	เห็นด้วย
10. มีความเชื่อและศรัทธาในตนเองและผู้อื่น	3.99	0.74	เห็นด้วย
11. ยอมรับศักยภาพของผู้อื่น	4.03	0.74	เห็นด้วย
12. ประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับพลังของทีม	4.06	0.74	เห็นด้วย
13. ใช้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.92	0.75	เห็นด้วย
14. ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ	3.97	0.72	เห็นด้วย
15. มีการวางแผนงานในการทำงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน	3.81	0.75	เห็นด้วย
16. ร่วมคิด ร่วมพัฒนาเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานสำเร็จ	3.85	0.74	เห็นด้วย
รวม	3.85	0.83	เห็นด้วย

จากตารางที่ 5 พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีฐานะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีดีบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยเจตคติต่อประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับพลังของทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมา คือยอมรับศักยภาพของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.03$) และมีความเชื่อและศรัทธาในตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนเจตคติต่อการกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 6 เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีฐานะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิตงาน

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มิตงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
1. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานได้อย่างชัดเจน	3.98	0.80	เห็นด้วย
2. กำหนดภารกิจและจัดกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.97	0.79	เห็นด้วย
3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	4.02	0.83	เห็นด้วย
4. เป้าหมายมีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้	3.89	0.84	เห็นด้วย
5. บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการทำงาน	3.77	0.85	เห็นด้วย
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงาน	3.94	0.75	เห็นด้วย
7. มีการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.82	0.77	เห็นด้วย
8. มีการวางแผนระบบการจัดการและระบบควบคุมคุณภาพ	3.78	0.85	เห็นด้วย
9. มีการตรวจสอบความสำเร็จของงานตามขั้นตอนที่วางแผนไว้	3.75	0.83	เห็นด้วย
10. ร่วมมือร่วมใจแสวงหาแนวคิดใหม่ในการทำงาน	3.74	0.85	เห็นด้วย
11. เลือกวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด	3.72	0.88	เห็นด้วย
12. มีมาตรการประเมินผลการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	3.66	0.87	เห็นด้วย
รวม	3.84	0.83	เห็นด้วย

จากตารางที่ 6 พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยเจตคติต่อการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$) และกำหนดภารกิจและจัดกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนเจตคติต่อมาตรการประเมินผลการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.65$)

ตารางที่ 7 เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติทีมงาน

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มิติทีมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
1. ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพดีและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น	4.18	0.84	เห็นด้วย
2. ผู้นำต้องมีเทคนิคกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.12	0.80	เห็นด้วย
3. ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานหลากหลาย	4.06	0.69	เห็นด้วย
4. มีการประชุมวางแผนและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	4.04	0.83	เห็นด้วย
5. บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	3.98	0.77	เห็นด้วย
6. บุคลากรปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.86	0.75	เห็นด้วย
7. บุคลากรทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง	3.71	0.85	เห็นด้วย
8. มีระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน	3.63	0.87	เห็นด้วย
9. บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น	3.81	0.78	เห็นด้วย
10. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.78	0.86	เห็นด้วย
11. มีเทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.69	0.94	เห็นด้วย
12. เป็นการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโอกาสเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	3.82	0.73	เห็นด้วย

ตารางที่ 7 (ต่อ)

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มิติทีมงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับเจตคติ
13. มีการวิเคราะห์ผลการทำงานเพื่อแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเป็นจริง	3.68	0.77	เห็นด้วย
14. คณะทำงานร่วมกันตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล	3.65	0.79	เห็นด้วย
15. มีกำหนดการในการประชุมทีมงานเป็นระบบทุกครั้ง	3.76	0.83	เห็นด้วย
16. กำหนดสาระในการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ประโยชน์อย่างทั่วถึงและคุ้มค่า	3.80	0.81	เห็นด้วย
17. สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม	3.76	0.89	เห็นด้วย
18. มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างทีมงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน	3.85	0.85	เห็นด้วย
19. บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะและประสบการณ์และทรัพยากรระหว่างทีม	3.74	0.86	เห็นด้วย
20. ทีมมีการประชุมและทำงานร่วมกันมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน	3.92	0.80	เห็นด้วย
21. ทีมมีความกลมเกลียวและผูกพันต่อกัน	3.73	0.85	เห็นด้วย
22. บุคลากรในทีมต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.74	0.82	เห็นด้วย
23. บุคลากรเป็นคนมีจริยธรรม คุณธรรม และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	3.82	0.82	เห็นด้วย
24. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	3.91	0.81	เห็นด้วย
25. บุคลากรในทีมงานเต็มใจที่จะปฏิบัติตามปทัสฐาน ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร	3.86	0.76	เห็นด้วย
รวม	3.85	0.87	เห็นด้วย

จากตารางที่ 7 พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มิติทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย

($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยเจตคติในเรื่องผู้นำต้องมีบุคลิกภาพดีและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการงานเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ผู้นำต้องมีเทคนิคกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) และต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานหลากหลาย ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนเจตคติต่อระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.64$)

**ตารางที่ 8 เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน
เขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านมิติองค์การ**

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม มิติองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับเจตคติ
1. มีแผนภูมิในการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน	3.88	0.90	เห็นด้วย
2. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.90	0.82	เห็นด้วย
3. สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความคิดเห็นแบบประชาธิปไตย	3.89	0.90	เห็นด้วย
4. ปลุกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญที่จะปฏิบัติตามปทัสฐานของทีม	3.82	0.81	เห็นด้วย
5. มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ	3.91	0.80	เห็นด้วย
6. มีโครงการและนิเทศงานเพื่อพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	3.88	0.87	เห็นด้วย
7. มีทรัพยากรที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน	3.61	0.91	เห็นด้วย
8. มีระบบการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วุฒิบัตร การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและทั่วถึง	3.59	1.11	เห็นด้วย
9. บุคลากรทุกคนในทีมงานเข้าใจ ให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์จนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน	3.82	0.86	เห็นด้วย
10. บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	3.87	0.89	เห็นด้วย
รวม	3.82	0.90	เห็นด้วย

จากตารางที่ 8 พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มีต่องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยทุกข้อ โดยเจตคติต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.90$) และสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความคิดเห็นแบบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 3.89$) ส่วนเจตคติต่อระบบการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วุฒิบัตร การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและทั่วถึงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.60$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t
1. มิติบุคคล	ชาย	36	60.00	9.67	0.97
	หญิง	191	61.74	9.86	
2. มิติงาน	ชาย	36	44.47	8.86	1.30
	หญิง	191	46.32	7.62	
3. มิติทีมงาน	ชาย	36	93.64	16.92	0.99
	หญิง	191	96.54	15.84	
4. มิติองค์การ	ชาย	36	36.72	8.52	1.26
	หญิง	191	38.43	7.26	
รวม	ชาย	36	234.83	41.91	1.17
	หญิง	191	243.20	37.63	

หมายเหตุ : $\bar{X}$ ในตารางที่ 9 เป็นค่าเฉลี่ยรวมของด้าน คือ มิติบุคคล 16 ข้อ มิติงาน 12 ข้อ

มิติทีมงาน 25 ข้อ มิติองค์การ 10 ข้อ

จากตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างครูชายกับครูหญิง พบว่ามีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. มิติบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	907.31	3	302.43	3.22*
	ภายในกลุ่ม	20927.18	223	93.84	
	รวม	21834.50	226		
2. มิติงาน	ระหว่างกลุ่ม	691.20	3	230.40	3.89*
	ภายในกลุ่ม	13207.57	223	59.22	
	รวม	13898.78	226		
3. มิติทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2942.27	3	980.75	3.97**
	ภายในกลุ่ม	54986.30	223	246.57	
	รวม	57928.57	226		
4. มิติดึงการ	ระหว่างกลุ่ม	498.09	3	166.03	3.04*
	ภายในกลุ่ม	12152.87	223	54.49	
	รวม	12650.96	226		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	17166.50	3	5722.16	4.04**
	ภายในกลุ่ม	315855.16	223	1416.39	
	รวม	333021.66	226		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน พบว่า มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม โดยรวมและมิติทีมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนมิติบุคคล มิติงาน และมิติดึงการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เนื่องจากเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูที่มีอายุต่างกัน พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 11 – 15

ตารางที่ 11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ

โดยรวมทุกด้าน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		242.51	230.03	244.42	260.63
ต่ำกว่า 30 ปี	242.51	-	12.48	1.91	18.11
30- 39 ปี	230.03		-	14.39	30.59*
40 – 49 ปี	244.42			-	16.20
50 ปีขึ้นไป	260.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูอายุ 30 – 39 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 12 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ

มิติบุคคล	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		60.87	59.22	62.50	66.08
ต่ำกว่า 30 ปี	60.87	-	1.65	1.63	5.21
30- 39 ปี	59.22		-	3.28	6.86*
40 – 49 ปี	62.50			-	3.58
50 ปีขึ้นไป	66.08				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อายุ 30 – 39 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 13 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีทีมงานของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ

มิตินงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		46.10	43.83	46.44	50.08
ต่ำกว่า 30 ปี	46.10	-	2.27	0.34	3.98
30 - 39 ปี	43.83		-	2.61	6.25*
40 – 49 ปี	46.44			-	3.64
50 ปีขึ้นไป	50.08				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อายุ 30 – 39 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 14 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีทีมมีงานของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ

มิตินงาน	$\bar{x}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		97.10	90.83	97.02	103.08
ต่ำกว่า 30 ปี	97.10	-	6.27	0.08	5.98
30 - 39 ปี	90.83		-	6.18	12.25*
40 – 49 ปี	97.02			-	6.07
50 ปีขึ้นไป	103.08				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติทีมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อายุ 30 – 39 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติองค์การของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามอายุ

มิติองค์การ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 39 ปี	40 – 49 ปี	50 ปีขึ้นไป
		38.44	36.15	38.47	41.38
ต่ำกว่า 30 ปี	38.44	-	2.28	0.03	2.94
30 - 39 ปี	36.15		-	2.32	5.22*
40 – 49 ปี	38.47			-	2.91
50 ปีขึ้นไป	41.38				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครู อายุ 30 – 39 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. มิติบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	701.214	2	350.60	3.71*
	ภายในกลุ่ม	21133.28	224	94.34	
	รวม	21834.50	226		
2. มิติงาน	ระหว่างกลุ่ม	246.351	2	123.17	2.02
	ภายในกลุ่ม	13652.43	224	60.94	
	รวม	13898.78	226		
3. มิติทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1076.72	2	538.36	2.12
	ภายในกลุ่ม	56851.85	224	253.80	
	รวม	57928.57	226		
4. มิติองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	305.340	2	152.67	2.77
	ภายในกลุ่ม	12345.62	224	55.11	
	รวม	12650.96	226		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8358.53	2	4179.26	2.88
	ภายในกลุ่ม	324663.12	224	1449.38	
	รวม	333021.66	226		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน พบว่ามีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมิติบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมิติอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

เนื่องจากเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ ผลปรากฏดังตาราง 17

ตารางที่ 17 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีติบุคคล
ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา

มีติบุคคล				
		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{x}$	57.24	61.51	65.50
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57.24	-	4.27	8.26*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	61.51		-	3.99
สูงกว่าปริญญาตรี	65.50			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่วุฒิทางการศึกษาด้านปริญญาตรีกับสูงกว่าปริญญาตรี มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมมีติบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าวุฒิทางการศึกษาด้านปริญญาตรี ส่วนผู้อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. มิติบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	371.94	3	123.98	1.28
	ภายในกลุ่ม	21462.55	223	96.24	
	รวม	21834.50	226		
2. มิติงาน	ระหว่างกลุ่ม	296.80	3	98.93	1.62
	ภายในกลุ่ม	13601.98	223	60.99	
	รวม	13898.78	226		
3. มิติทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	715.70	3	238.56	0.93
	ภายในกลุ่ม	57212.86	223	256.56	
	รวม	57928.57	226		
4. มิติองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	185.88	3	61.96	1.10
	ภายในกลุ่ม	12465.08	223	55.89	
	รวม	12650.96	226		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5702.45	3	1900.82	1.29
	ภายในกลุ่ม	327319.20	223	1467.79	
	รวม	333021.665	226		

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 การเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

สภาพการทำงานเป็นทีม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F
1. มิติบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	581.183	3	193.728	2.03
	ภายในกลุ่ม	21253.319	223	95.306	
	รวม	21834.502	226		
2. มิติงาน	ระหว่างกลุ่ม	300.610	3	100.203	1.64
	ภายในกลุ่ม	13598.174	223	60.978	
	รวม	13898.784	226		
3. มิติทีมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1969.387	3	656.462	2.61
	ภายในกลุ่ม	55959.186	223	250.938	
	รวม	57928.573	226		
4. มิติองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	277.518	3	92.506	1.66
	ภายในกลุ่ม	12373.452	223	55.486	
	รวม	12650.969	226		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	10039.813	3	3346.604	2.31
	ภายในกลุ่ม	322981.852	223	1448.349	
	รวม	333021.665	226		

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมโดยรวมและรายมิติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 20 ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา
ในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร

รายการ	ความถี่
1. ขาดความรู้ ความเข้าใจและการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน	32
2. ขาดความสามัคคี ความไว้วางใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	25
3. ขาดภาวะความเป็นผู้นำที่ดี	20
4. ขาดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมและผู้ประสานงาน	19
5. ขาดการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และข้อผิดพลาดร่วมกัน	15
6. ขาดความรับผิดชอบในการงานร่วมกัน	10
7. ขวัญและกำลังใจในการส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีมมีน้อย	9
8. ช่วงเวลาที่สมาชิกในทีมจะได้ปฏิบัติงานไม่ตรงกัน	5

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ขาดความรู้ ความเข้าใจและการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ ขาดความสามัคคี ความไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และขาดภาวะความเป็นผู้นำที่ดี

ตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ
ศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร

รายการ	ความถี่
1. ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม	30
2. ควรจัดมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ	26
3. ควรเสริมแรงกระตุ้นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม	22
4. ควรส่งเสริมให้สมาชิกในทีมเกิดภาวะความเป็นผู้นำขึ้น	18
5. ควรมีการสนับสนุนและพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง	15
6. ควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ	13
7. สมาชิกควรมีบุคลิกภาพที่ดี ซื่อสัตย์ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	11
8. ควรมีการนำข้อผิดพลาดจากการทำงานเป็นทีมมาร่วมกันแก้ไข	7
9. ควรมีจัดหน่วยงานสำหรับการติดต่อประสานงาน	5
10. ควรสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมที่ดี	3

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ สังกัดกรุงเทพมหานคร มากที่สุด คือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ควรจัดมีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ และควรเสริมแรงกระตุ้นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ใน
เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ
ศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน
เขตราชบุรีบูรณะ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาใน
เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จาก 14 โรงเรียน จำนวน 527 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำนวน 227 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม
(Questionnaire) ซึ่งได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ประกอบขึ้นด้วยข้อคำถามหลายข้อที่สามารถใช้เป็นตัวแทนหรือตัวชี้วัดที่ครอบคลุมตัวแปรตามได้
อย่างครบถ้วน แบบสอบถามที่ใช้ประกอบการศึกษากลุ่มตัวอย่างได้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบ
ด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ
ทำงานเป็นทีม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปดังนี้

1. ใช้ค่าความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบุรีระ กรุงเทพมหานคร

2. ใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ต่อการทำงานเป็นทีมของครู

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

1. ใช้ t - test ในการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมระหว่างกลุ่ม 2 กลุ่ม

2. ใช้ F - test หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ในการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมระหว่างตัวแปรต้นที่จำแนกมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และใช้ Scheffe' - Method ทดสอบหาค่าความแตกต่างรายคู่ ในกรณีที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ

1. ใช้การวิเคราะห์ IOC (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ 2541 : 112) ในการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

2. ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบุรีระ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่าง ๆ พบว่า

1. เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบุรีระ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและจำแนกเป็นรายมิติ พบว่า ทั้ง 4 มิติ อยู่ในระดับเห็นด้วย ผลตามลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 มิติบุคคลและมิต้องค์การ โดยภาพรวม พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งสองมิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เป็นเช่นเดียวกับภาพรวม โดยทุกข้อมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย โดยในมิติบุคคลเจตคติต่อประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับพลังของทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาก็คือ การยอมรับศักยภาพของผู้อื่น สำหรับมิต้องค์การเจตคติต่อการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาก็คือ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

1.2 มิติทีมงาน โดยภาพรวม พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เป็นลักษณะเดียวกับภาพรวม โดยเจตคติต่อผู้นำต้องมีบุคลิกภาพดี และมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้นำต้องมีเทคนิคกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

1.3 มิติงาน โดยภาพรวม พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เป็นเช่นเดียวกับภาพรวม โดยเจตคติต่อการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไว้อย่างชัดเจน

2. การศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน พบว่า

2.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีเพศต่างกัน มีเจตคติของการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายมิติ

2.2 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีอายุในการทำงานต่างกัน มีเจตคติในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายมิติ โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูอายุ 30 - 39 ปี

2.3 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกัน มีเจตคติของการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวม มิติทีมงาน และมิติองค์การ ยกเว้นมิติบุคคลที่มีเจตคติในการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีเจตคติสูงกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาดต่ำกว่าปริญญาตรี

2.4 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีเจตคติของการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายมิติ

2.5 ครูโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรีบูรณะ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีเจตคติของการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายมิติ

3. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มากที่สุดคือ ขาดความรู้ ความเข้าใจ และการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติร่วมกัน รองลงมาคือ ขาดความสามัคคี ความไว้วางใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มากที่สุดคือ ควรมีการจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ควรจัดให้มีการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นทีมอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

1. จากสรุปผลการวิจัยที่พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และเมื่อจำแนกเป็นรายมิติ พบว่า ทุกมิติอยู่ในระดับเห็นด้วยเช่นกัน ที่ปรากฏดังนี้อาจมีสาเหตุมาจากในปัจจุบัน ครูในโรงเรียนเอกชนมีความตื่นตัวเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะมีสิ่งกระตุ้นจากภายนอกอยู่เสมอ เช่น ใบประกอบวิชาชีพ การพัฒนาครู คุรุณกิจวิจัย และมาตรฐานวิชาชีพครู ฯลฯ จึงทำให้ครูมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และอีกอย่างหนึ่งในโรงเรียนเอกชนส่วนมากผู้บริหารโรงเรียนจะนิยมให้ครูทำงานเป็นทีม (อชฉมา เสียงหลาย 2545 : 1) จึงทำให้ครูส่วนใหญ่มีเจตคติอยู่ในระดับเห็นด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑา เทียนไทย (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า คนไทยมีลักษณะเป็นปัจเจกชนมาก ทำให้การทำงานขาดการกระตือรือร้น แต่หากทราบถึงเป้าหมายและจุดประสงค์แล้ว เจตคติต่อการทำงานร่วมกันอาจดีขึ้น

2. จากการเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีราชบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากการทำงานเป็นทีมนั้น มีการแบ่งสรรและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนแล้ว รวมถึงการมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์ 2528 : 32 - 34) และลักษณะของการทำงานเป็นทีม ทุกคนต้องช่วยเหลือกัน โดยทุกคนในทีมต้องรับผลแห่งความสำเร็จและล้มเหลวด้วยกัน (Nolan อ้างถึงใน จีระวัฒน์ พงษ์พยอม ม.ป.ป. : 25) จึงทำให้เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูเพศหญิงและชายไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูเอกชน จำแนกตามอายุ พบว่า เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูที่มีอายุต่างกัน มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป มีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมสูงกว่าครูอายุ 30 - 39 ปี อาจเนื่องจากครูที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการยึดหยุ่นในการทำงาน มีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล และมีการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสมภพ โรจนพันธ์ (2526 : 15) ซึ่งกล่าวว่า เจตคติเกิดจากประสบการณ์โดยตรง ซึ่งครูที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์มากกว่าครูที่มีอายุน้อย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติมา คงมาลัย (2538 : บทคัดย่อ) ซึ่งพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องจากผู้ที่มีอายุจะถูกหล่อหลอมมาให้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักการอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักเคารพผู้ที่มีอาวุโสกว่า อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาของศราวรุ อินทร์เสมอ (2538 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบบต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า อายุเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามวุฒิทางการศึกษา โดยรวม มิติจาน มิติจีมีงาน และมิต้องค์การ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมิตินบุคคลที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจมีสาเหตุมาจากครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูง มองเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยเฉพาะมิตินบุคคลซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้แรงจูงใจ ภาระผูกพันกับงาน ได้รับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีม รวมถึงความเชื่อที่ว่าประสิทธิภาพของงานจะเกิดขึ้นด้วยพลังของการทำงานเป็นทีม (อัสมา เติงหลาย 2545 : 53) ซึ่งต่างจากครูที่มีวุฒิทางการศึกษาดำกว่าปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นครูที่ค่อนข้างจะดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามคำสั่ง การใช้วิธีการทำงานเป็นทีมสำหรับครูในกลุ่มนี้จึงมีน้อย ทำให้เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมต่ำกว่าครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ต่างกันมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานของครูเอกชนส่วนมากได้จากการเรียนการสอนในโรงเรียน ซึ่งครูจะทำตามหลักสูตรหรือคำสั่งที่ผู้บริหารสั่งลงมา การทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนจึงไม่ค่อยมีหรือมีน้อย เนื่องจากบุคลากรยังมีทัศนคติที่แตกต่างกัน และขาดทักษะการทำงานเป็นทีมที่ถูกต้อง และการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนมักปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหาร ซึ่งไม่ได้เกิดจากความต้องการของตัวเอง จึงทำให้เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีเจตคติไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของซุติมา คงมาลัย (2538 : บทคัดย่อ) และศราวุธ อินทระเสน (2532 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามช่วงรายได้ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีช่วงรายได้แตกต่างกันมีเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน จึงทำให้เจตคติของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนที่มีรายได้แตกต่างกันจึงไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูที่มีรายได้แตกต่างกัน แต่เมื่อมาทำงานร่วมกันเป็นทีมแล้ว การดำเนินงานต่าง ๆ ที่ต้องมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และทำงานร่วมกันโดยประสานงานกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และนำความรู้ ความสามารถของแต่ละคนมารวมกัน (Woodcock and Likert อ้างถึงใน ซุติมา มาลัย 2538 : 1 - 3)

3. ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนที่มากที่สุด คือ ขาดความรู้ความเข้าใจและการวางแผนขั้นตอนร่วมกัน อาจเนื่องจากการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนเป็นการทำงานตามแนวทางของโรงเรียนซึ่งบริหารโดยบุคคลและคณะบุคคล ซึ่งได้ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว และได้กำหนดภาระงานและหน้าที่ของแต่ละบุคคลในโรงเรียนไว้ตามคุณสมบัติของ

แต่ละบุคคล เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงให้มีการดำเนินการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องร่วมกันวางแผน ทั้งความไม่คุ้นเคย และความแตกต่างทางความคิดจึงทำให้ปัญหาความรู้ความเข้าใจ และการวางแผนร่วมกันมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฑา เทียนไทย (2535 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า นายจ้างชาวญี่ปุ่นมองว่าการทำงานของลูกจ้างคนไทยมีปัญหาในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากลูกจ้างคนไทยชอบที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงานที่ตนได้เรียนรู้มาจากสถาบันการศึกษา หรือพื้นฐานความรู้เดิม และมีลักษณะเป็นปัจเจกชนมากจนทำให้การทำงานเป็นทีมขาดความกระตือรือร้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

1.1 ควรจัดอบรมเพื่อพัฒนาเจตคติให้ครูในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร เห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการพัฒนาองค์กร

1.2 ส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์โดยการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือศึกษาต่อเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเป็นทีม

1.3 เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตั้งวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน มีการวางแผนร่วมกันในการทำงานเป็นทีม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน

2.2 ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนเปรียบเทียบกับการทำงานแบบเดิม

2.3 ควรทำการวิจัยการศึกษาเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในเขตอื่น ๆ

2.4 ควรศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนและครูในสังกัดอื่น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ชัตติยา กรรณสูต. การทำงานเป็นทีมและจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. "ฉบับการศึกษาเอกชน," วารสารการศึกษาแห่งชาติ. 23, 6 (ส.ค. - ก.ย 2539) : 4.
- คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. การจัดการองค์การและการบริหารการศึกษา เอกชน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2543.
- _____. คู่มือบริหารโรงเรียนเอกชน เรื่องการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.
- จินต์ รักการดี. คู่มือการปฏิบัติงานตามโครงการเร่งรัดพัฒนาชนบท เรื่องทัศนคติ และความ ต้องการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2518.
- จุทา เทียนไทย. "นายญี่ปุ่นมองลูกจ้างไทยอย่างไร," กรุงเทพธุรกิจ. (7 ธันวาคม 2535) : 33.
- จุมพฎา พริยวงษ์. ปัญหา อุปสรรค และแนวโน้มของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมโดยใช้ หลักการกิจกรรมกลุ่มพัฒนาคุณภาพงาน. กรุงเทพฯ : สารนิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- เจิมศักดิ์ ทองวิวัฒน์ และปณรต มาลากุล ณ อยุธยา. การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ กรมสรรพสามิต, 2531.
- ชัยนาถ นาคนุปมา. โลกของวัยรุ่น. เชียงใหม่ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2513.
- ชุดา จิตพิทักษ์. พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพฯ : บริษัท สารมวลชน จำกัด, 2538.
- ฐิตีมา มาลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของ อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ฐีพ ศวีระกุล. การพัฒนาโดยการสร้างทีม : กรณีศึกษานาครไทยพานิชย์ (มหาชน). โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2541.
- ฐีพ อ่อนโคกสูง. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2538.
- _____. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : วรุณการพิมพ์, 2518.
- เจ็ดศักดิ์ โฉวสินธุ์. การวัดเจตคติและบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและ จิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

- ดวงเดือน พันธุมนาวิน และบุญยิ่ง เจริญยิ่ง. "อิทธิพลของสังคมต่อทัศนคติของวัยรุ่น," รายงาน
การวิจัย ฉบับที่ 18 ของสถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าวิจัยเรื่องเด็ก. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภา, 2518
- ทรงยศ บัวเผื่อน. "ครูเมล็ดพันธุ์แห่งความดี," วารสารวิทยาสาร. 100, 3 (มี.ย 2544) : 34.
- ธีระพร อุวรรณโน. "การวัดทัศนคติ : ปัญหาในการใช้เพื่อทำนายพฤติกรรม," วารสารครุศาสตร์.
14 (ตุลาคม - ธันวาคม 2528) : 134 - 136.
- _____. จิตวิทยาสังคมขั้นสูง. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- ธเนศ ขำเกิด. รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนโดย
ใช้เทคนิคการวางแผนเป็นทีม. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ, 2534.
- นิพนธ์ จิตต์ภักดี. "การพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ," วารสารข้าราชการ. 2 (มีนาคม -
เมษายน 2538).
- นันทพร โชตินุชิต. การพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบทีมข้ามสายงาน.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพฯ : สยามเจริญพานิช, 2531.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. ทัศนคติ : การวัด การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. กรุงเทพฯ :
บริษัท ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, 2526.
- _____. ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
วังบูรพา, 2520.
- พวงเพชร วัชรอยู่. แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2526.
- พัฒน์ สุขจำนงค์. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2522.
- พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ. จิตวิทยาสังคม. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, 2522.
- ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคม
สงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2528.

ราตรี จันทร์ชล. ความรู้และเจตคติและการพยาบาลผู้ป่วยโรคเอดส์ของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 4 วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2536.

วรรณา อีรวรรตน์. ผลของบุคลิกภาพ ทักษะคิดต้องงานขาย และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักเรียน ชั้นปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2540.

วิชัย โสสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ : พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัท ดีไลท์, 2536.

_____. หัวหน้างานยุคใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, 2536.

วิวัฒน์ ไวยสกุล. "มาทำงานเป็นทีมกันเถอะ," วารสารประชากรศึกษา. 37 (กรกฎาคม 2537) : 12 - 13.

วีระวัฒน์ พงษ์พยอม. ทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด, 2521.

วาสนา ประवालพุกษ์. "ทัศนคติในแง่จิตวิทยา," วารสารการวัดผลการศึกษา. 2 (กันยายน - ธันวาคม 2524) : 5.

ศราวุธ อินทระเสน. ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.) : ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538.

สมภพ โรจนพันธ์ และคณะ. นักบริหารระดับโลก : หัวหน้ามือหนึ่งและองค์การเหนือมือ. กรุงเทพฯ : ราชดำริพับลิเคชั่น, 2526.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. "แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต," ใน รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540.

สาวิตรี บุตรธำจารย์. การสร้างทีมงานในสถาบันบริการสารสนเทศ สังกัดสถาบันศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

สิทธิโชค วรานุสันติกุล. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : บริษัท อักษรวิพัฒน์ จำกัด, 2530.

_____. แนวทางในการทำงานเป็นทีมและข้อสรุปในเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงาน. กรุงเทพฯ : สำนักเสริมการศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2535. (อัดสำเนา)

สิริวรรณ จันทรมิล. พฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2540.

สีดา สอนศรี. เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่อง การศึกษาวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533. (อัดสำเนา)

สุชา จันทรโสม. จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

สุนันทา เลาหันันท์. การสร้างทีมงาน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บุ๊คส์โตร์, 2544.

สุภัค รพีพรรณ. ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติและความรู้กับการใช้เข็มขัดนิรภัยของผู้ขับขี่รถยนต์ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2537.

เสตนา รัตนบุรี. ทัศนคติของพนักงานการสื่อสารแห่งประเทศไทยต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.

เสนีย์ แดงวัง. ศิลปการเป็นผู้นำทีมมืออาชีพและเทคนิคการสร้าง – พัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : สถาบันสัมมนาซาเตอร์แมนเนจเม้นท์, 2539. (อัดสำเนา)

อรวิทย์ ผอมทอง. เจตคติและความสามารถในการแก้ปัญหา “เอตส์” โดยใช้วิธีทัศน์กับสารนิเทศแก่นักศึกษาโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535. (อัดสำเนา)

อัชฌา เสียงหลาย. การพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเลิศหล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.

อุทัย หิรัญโต. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา - มานุษยวิทยา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2526.

อุทัยวรรณ ลิ้มปชาพร. การศึกษาการปฏิบัติงานเป็นทีมของข้าราชการกรมพัฒนาชุมชนระดับอำเภอ ในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543.

ไอฟาร์ ไชยประวัติ. “ธนาคารไทยพาณิชย์,” กรุงเทพธุรกิจ. (29 มกราคม 2539) : 8.

อำไพ โปษะกฤษณะ. การสร้างทีมงานในองค์การธุรกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ จีเอฟ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2534.

- Ali, M.R, Khaleque, A. and Hossain, M. "Participative Management in a Developing Country : Attitudes and Perceived Barriers," **Journal of Managerial Psychology**. 7 (January 1992) : 10.
- Austin, A. E. & Baldwin, R.G. **Faculty Collaboration : Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching**. Washington DC : The George Washington University Washington DC School, 1991.
- Boradroom, A. "Report on Styles, Attitudes, and Values of Top Team Members," **Journal of Managerial Psychology**. 8 (April 1993) : 81.
- Bemowski, K. "What Makes American Teams Tick?," **Journal of Quality Progress**. 28 (January 1995) : 20.
- Caudron, S. "Teamwork Takes Work," **Personnel Journal**. 73 (February 1994).
- Coghlan, D. "Managing Organizational through Teams and Groups," **Leadership & Organizational Journal**. 15 (February 1994) : 9.
- DeCaro, J.J. **Group Management : The Administrative Team and Supporting Theory**. Dissertation Abstracts International 37, 3 (September 1960) : 1321 – A.
- Glenn, P.M. **Team Players and Teamwork : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco : Jossey - Bess Inc. Publishers.,1990.
- Harwood, S. G. **Teambuilding and the Process of Change : Change Process (CD-ROM)**. Abstracts From : ProQuest File : Dissertation Abstract Item : 9217641. 1992.
- Likert, R. **New Patterns of Management**. New York : McGraw – Hill, 1961.
- Malcolm, P. **Working in Teams**. London : The Macmillan Press Ltd.,1982.
- Rentsch, Jr. Heffner, T.S. and Duffy, L.T. "What You Know is What You Get from Experience - Team Related to Teamwork Schemas," **Journal of Group & Organization Management**. 19 (December 1994) : 12.
- Robbins, S.P. **Organizational Theory : Structure Design and Applications**. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1990.
- Skurecki, M.H. "Building Positive Attitudes," **Journal of Security Management**. 38 (July 1994) : 18.
- Stott, K. & Walker, A. **Term : Teamwork and teambuilding**. Singapore : Simon & Schuster (Asia) Pte, 1995.

Woodcock, M. and Francis, D. **Teambuilding Strategy**. Hampshire : Gower, 1994.

Zenie, Z. A. **Team Building in a Corporate Setting (CD-ROM)**. Abstract from :

ProQuest Dissertation Abstract Item : 9200468.1992.

Wright, P. "A Voluntary Approach to Training for Quality," **Journal of European Industrial Training**. 18 (July 1994) : 9.

ภาคผนวก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. ดร.วิโรจน์ วัฒนานิมิตกุล | ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
โปรแกรมวิชาหลักสูตรและการสอน |
| 2. นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ | รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสาริต
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา |
| 3. ดร.อุดมศักดิ์ นาคี | หัวหน้าฝ่ายทดสอบและประเมินผล
กองวิชาการ สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร |



ศธ บส.0564.07/1/75

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงนิตยบุรี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.วิโรจน์ วัฒนานามิตกุล ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรฯ สาขาหลักสูตรและการสอน

ซึ่งส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางพอใจ ปัตตะพงศ์ รองผู้จัดการโรงเรียนยาวลักษณะวิทยายนบุรี ปัจจุบันกำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขต
ราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบัน
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|--|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลานันทน์ | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.เสรี | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรยุทธ์ เศรษฐจร)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา)

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ศธ บส.0564.07/1/75

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายทวีศักดิ์ จงประดับเกียรติ รองผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมสาธิตบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางพอลใจ ปัตตะพงศ์ รองผู้จัดการโรงเรียนเยาวลักษณ์วิทยานบุรี ปัจจุบันกำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลาหันันท์ | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.เสรี | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐสุวรรณ)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา)

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521



ที่ ศธ บส.0564.07/1/75

สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
1061 ถนนอิสรภาพ แขวงหิรัญรูจี
เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร 10600

12 มีนาคม 2547

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายอุดมศักดิ์ นาคี หัวหน้าฝ่ายทดสอบและประเมินผล กองวิชาการ กทม.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย นางพอลใจ ปัตตะพงศ์ รองผู้จัดการโรงเรียนยาวลักษณะวิทยายนบุรี ปัจจุบันกำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขต
ราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร" ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) ของสถาบัน
ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา โดยมีคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ดังนี้

- | | |
|---|---------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลาหันันท์ | ประธานกรรมการควบคุม |
| 2. ดร.เสรี | กรรมการควบคุม |

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ ได้พิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถ
ที่จะให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการสร้างเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว ขอขอบคุณ
อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.สรายุทธ์ เศรษฐขจร)

ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการศึกษา)

โปรแกรมวิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-2890-2000 ต่อ 521

โทรสาร 0-2890-2000 ต่อ 521

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสอบถามระดับเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษาต่อไป

2. ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อ ตัวท่านทั้งสิ้น และขอให้ท่านตอบตามความเห็นของท่าน

3. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ในข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้โปรดเติมข้อความในช่องว่างและใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ ต่ำกว่า 30 ปี

☐ 31 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี

☐ 50 ปี ขึ้นไป

3. วุฒิทางการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนในเขตราชบุรี

☐ ต่ำกว่า 1 ปี

☐ 1 - 5 ปี

☐ 5 - 10 ปี

☐ 10 ปี ขึ้นไป

5. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า 6,360 บาท

☐ 6,360 - 7,380 บาท

☐ 7,380 - 10,080 บาท

☐ มากกว่า 10,080 บาท

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ต้องการทราบถึงความเห็น ความรู้สึกของท่านที่มีต่อการทำงานเป็นทีม โปรดพิจารณาว่าท่านมีความคิดเห็นต่อข้อความแต่ละข้ออย่างไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว

ที่	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับเจตคติต่อการทำงาน				
		5	4	3	2	1
	มิติบุคคล					
1	มีการกำหนดนโยบายและมาตรฐานความสำเร็จของงานไว้ให้ชัดเจน					
2	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงานไว้เป็นเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน					
3	มีการพัฒนาบุคลากรทุกคนให้มีความสุขในการทำงาน					
4	มีการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคลากร					
5	มีการให้รางวัลและยกย่องชมเชยผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการพัฒนางาน					
6	มีการกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบด้วยความเที่ยงตรงและยุติธรรม					
7	พัฒนางานให้ไปสู่ความสำเร็จ					
8	ร่วมมือร่วมใจแสวงหาแนวคิดใหม่ในการทำงาน					
9	ปลูกจิตสำนึกให้มีความรับผิดชอบในการทำงาน					
10	มีความเชื่อและศรัทธาในตนเองและผู้อื่น					
11	ยอมรับในศักยภาพของผู้อื่น					
12	ประสิทธิภาพของงานขึ้นอยู่กับพลังงานของทีม					
13	ใช้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาการปฏิบัติงาน					
14	ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเสมอ					
15	มีการวางแผนทางในการทำงานร่วมกันไว้อย่างชัดเจน					
16	ร่วมคิด ร่วมพัฒนาเพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานสำเร็จ					
	มิตินาน					
17	กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานไว้อย่างชัดเจน					

ที่	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับเจตคติต่อ การทำงาน				
		5	4	3	2	1
18	กำหนดภารกิจและจัดทำตารางกิจกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน					
19	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน					
20	เป้าหมายมีความชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้					
21	บุคลากรมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายการทำงาน					
22	บุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงาน					
23	มีการกำหนดมาตรการในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
24	มีการวางแผนระบบการจัดการและระบบควบคุมคุณภาพการทำงาน					
25	มีการตรวจสอบความสำเร็จของงานตามขั้นตอนที่วางแผนไว้					
26	แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในทุกะยะของการปฏิบัติงาน					
27	เลือกวิธีแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพสูงสุด					
28	มีมาตรการประเมินผลการแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ					
	มิติทีมงาน					
29	ผู้นำต้องมีบุคลิกภาพดีและมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่น					
30	ผู้นำต้องมีเทคนิคกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน					
31	ต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญงานหลากหลาย					
32	มีการประชุมวางแผนและมอบหมายงานอย่างเสมอภาคและชัดเจน					
33	บุคลากรมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
34	บุคลากรปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
35	บุคลากรทุกคนได้รับข่าวสารข้อมูลด้วยความรวดเร็วและทั่วถึง					
36	มีระบบประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน					
37	บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น					
38	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม					
39	มีเทคนิคในการจูงใจให้บุคลากรสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ที่	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับเจตคติต่อการทำงาน				
		5	4	3	2	1
40	เป็นการนำปัญหาในการทำงานมาเป็นโอกาสเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น					
41	มีการวิเคราะห์ผลการทำงานเพื่อแก้ปัญหาบนพื้นฐานของความเป็นจริง					
42	คณะทำงานร่วมกันตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล					
43	มีกำหนดการในการประชุมทีมงานอย่างเป็นระบบทุกครั้ง					
44	กำหนดสาระในการประชุมเพื่อให้บุคลากรได้ประโยชน์อย่างทั่วถึงและคุ้มค่า					
45	สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม					
46	มีการประสานสัมพันธ์ระหว่างทีมงานกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อผลประโยชน์ของโรงเรียน					
47	บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในการทำงานโดยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ทักษะประสบการณ์และทรัพยากรระหว่างทีม					
48	ทีมมีการประชุมและทำงานร่วมกันมีเป้าหมายเดียวกันเพื่อประสิทธิภาพของงาน					
49	ทีมมีความกลมเกลียวและผูกพันต่อกัน					
50	บุคลากรในทีมต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด					
51	บุคลากรเป็นคนมีจริยธรรม คุณธรรม และช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
52	กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน					
53	บุคลากรในทีมงานตั้งใจที่จะปฏิบัติตามปทัสถาน ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร					
	มติดองค์การ					
54	มีแผนภูมิในการทำงานที่เป็นระบบและชัดเจน					
55	มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					

ที่	พฤติกรรมการทำงาน	ระดับเจตคติต่อการทำงาน				
		5	4	3	2	1
56	สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นกันเองพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความคิดเห็นแบบประชาธิปไตย					
57	ปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญที่จะปฏิบัติตามปทัสถานของทีม					
58	มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ					
59	มีโครงการและนิเทศงานเพื่อพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
60	มีทรัพยากรที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการทำงาน					
61	มีระบบการให้รางวัลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น วุฒิบัตร การขึ้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมและทั่วถึง					
62	บุคลากรทุกคนในทีมงานเข้าใจ ให้เกียรติ และยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์จนเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน					
63	บุคลากรทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม					

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการทำงานเป็นทีม

1. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

1.1.....

.....

1.2.....

.....

1.3.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.....

.....

2.2.....

.....

2.3.....

.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางพอใจ ปัตตะพงศ์
วันเดือนปีเกิด	29 พฤษภาคม 2506
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	126 หมู่ 2 ถนนสุขสวัสดิ์ แขวงบางปะกอก เขตราชบุรีบูรณะ กรุงเทพมหานคร 10140
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	พ.ศ. 2544 – ปัจจุบัน รองผู้จัดการโรงเรียนยาวลักษณ์วิทยานบุรี โรงเรียนยาวลักษณ์วิทยานบุรี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนยาวลักษณ์วิทยานบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2526 มัธยมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนอัมพรไพศาล จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2529 ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) วิทยาลัยครูนครปฐม จังหวัดนครปฐม พ.ศ. 2531 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยครูสวนสุนันทา