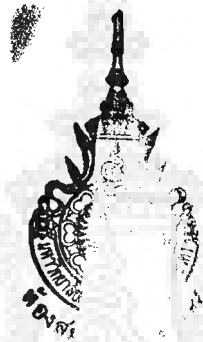




การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้แก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์



พิธีจูง สอนละ
อนุชา ไชยชาญ
เชาวน์วัฒน์ อูมานนท์
รุ่งอรุณ ศรีปาน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานห้องสมุดกลางเทเวศร์
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
วันที่ ๗ ก.ค. ๒๕๕๓
เลขทะเบียน.....
เลขหมู่..... ๖๖๙๑

๖๖๘๑

๓.๑

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากงบประมาณเงินผลประ โยชน์คณะ ประจำปี ๒๕๕๑

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



Developing of Teamwork Ability for Students of Industrial Education
Faculty, Major Electronic Engineering

PISIT SORNLA
ANUCHA CHAICHAN
CHAOWAT AUMARNONT
RUNGAROON SRIPAN



ชื่อเรื่อง : การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่ศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ผู้วิจัย : พิสิฐ สอนละ
อนุชา ไชยชาญ
เชาวน์วัฒน์ อูมานนท์
รุ่งอรุณ ศรีปาน

พ.ศ. : 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมุ่งศึกษาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาและพัฒนาแบบประเมินความเหนียวแน่นของทีมงาน และการทำงานเป็นทีมที่ดี ที่ใช้รูปแบบของเทอร์สโตน (Thurstone)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2550 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 19 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก และสำรวจข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติแบบบรรยาย และนำเสนอโดยตาราง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความเหนียวแน่นของทีม หรือสามารถทำงานเป็นทีม โดยนักศึกษามีความคิดคุณลักษณะเชิงบวก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นทีมงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไปได้แน่นอน ส่วนการทำงานของทีมมีลักษณะการทำงานเป็นทีมค่อนข้างดี และพัฒนาการทำงานเป็นทีมจะต้องมีด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน กับด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

Title : Developing of Teamwork Ability for Students of Industrial Education
Faculty, Major Electronic Engineering

Researcher : Pisit Sornla
Anucha Chaichan
Chaowat Aumarnont
Rungaroon Sripan

Year : 2008

Abstract

The purpose of this research was to developing of teamwork ability for students of industrial education faculty, major electronic engineering. By study was to team work ability for students. This research was developing questionnaire team cohesiveness inventory and teamwork inventory by Thurstone.

The target population of the study was students of Rajamangala University of Technology Pha Nakhon Faculty Industrial Education , Major Electronic Engineering. The representative sample of 19 students were proportionally and simple random sampling by draw lots methods. Data were collected by means of questionnaires and analyzed by descriptive statistics presenting in form of tables.

The findings of the study were that students major Electronic Engineering have team cohesiveness or teamwork. As students have thinking qualities of positive. The developing of teamwork ability decisive. The portion teamwork have qualities more than half good and developing teamwork must aspect support and to rest assured. And then aspect cooperate and used contradict in good.

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากหลายฝ่ายที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครทุกท่านที่ทำให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้

นอกจากนี้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม จนสามารถนำเสนอผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์นี้ได้

พิสิฐ	สอนละ
อนุชา	ไชยชาญ
เชาวน์วัฒน์	อุมานนท์
รุ่งอรุณ	ศรีปาน



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญรูป	ฉ
สารบัญตาราง	ช
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
2 แนวความคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
การทำงานเป็นทีม	4
การพัฒนาทีมงาน	12
การวิจัยเชิงปฏิบัติการ	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
กรอบแนวความคิด	23
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	26
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ผลการวิเคราะห์ความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม	28

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ผลการวิเคราะห์การทำงานของทีมที่ดี	30
ผลของการประชุมกลุ่มย่อยและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม	31
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	33
สรุปผลการวิจัย	33
อภิปรายผล	35
ข้อเสนอแนะ	36
บรรณานุกรม	37
ภาคผนวก ก	38
ประวัติผู้วิจัย	42



สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
2.1	กระบวนการพัฒนาทีมงานของ William Dyer	15
2.2	การพัฒนาทีมงานของ Stott Keneth& Walker Allan	16



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลการประเมินความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม	28
2	ผลจากแบบสอบถามการทำงานของทีมที่ดี	30



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันรัฐบาลได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2542 หรือ หลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักการ 6 หลัก ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า จากแนวคิดของหลักธรรมาภิบาล จะเป็นการรวมตัวกันทุกภาคส่วนของสังคมไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ทำหน้าที่ให้การประสานงาน เชื่อมโยงการทำงานทั้งสามภาค ให้มีความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงานของกันและกันอย่างสร้างสรรค์ จากแนวคิดของหลักธรรมาภิบาล จะเห็นได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่จะผลักดันให้การทำงานประสบความสำเร็จ นอกจากหลักธรรมาภิบาลแล้ว หลักการบริหารในองค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง เนื่องจากในการบริหารจัดการองค์กรจะทำให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือบุคคลากร พนักงาน หรือทีมงานภายในองค์กร ต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นระบบและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน หากองค์กรใดหรือทีมงานใดจะประสบความสำเร็จได้จะต้องมีการพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความรักต่อองค์กรแล้ว นอกจากจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่ายแล้ว ยังทำให้องค์กรสามารถรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันของอนาคตด้วย

การทำงานเป็นทีม คือ การทำงานและทำกิจกรรมร่วมกันของสมาชิก โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานเดียวกัน มีการวางแผนการทำงาน แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้งานและกิจกรรมบรรลุผลสำเร็จ

การทำงานเป็นทีม เป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ผู้บริหารเป็นผู้นำที่ดีในการนำให้ทีมประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องค้นหาลักษณะการทำงานเป็นทีมให้พบแล้วจึงนำเอากลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญในทุกองค์กร เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน โดยการทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

อีกทั้ง คณะกรรมการคณาจารย์ได้ออกข้อบังคับคณาจารย์ ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ (10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ นั่นคือ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องให้ความสนใจ ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบุคคลจะอยากอยู่ร่วมกันก็ตาม ไม่ได้หมายความว่า จะสามารถอยู่ร่วมกันได้ดีเสมอไป บางครั้งก็มีปัญหา กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีปัญหาในการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะครั้งใดก็ตามเมื่อมีการทำงานแล้ว มักจะพบอยู่เสมอว่ามีปัญหาการทำงานทั้งสิ้น บางองค์กรอาจมีปัญหาน้อย แต่บางองค์กรก็อาจจะมีปัญหามากมาย

และคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวิชาที่สำคัญอีกวิชาหนึ่ง คือ วิชาโปรเจกต์ ที่นักศึกษาทุกคนจะต้องทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อนำวิชาการต่าง ๆ ที่ได้เรียนมาประยุกต์ใช้งานในการสร้างผลงานหรือสิ่งประดิษฐ์ออกมา จากการศึกษาพฤติกรรมของนักศึกษาในวิชาโปรเจกต์ พบว่านักศึกษาไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ เกิดความขัดแย้งกันทางความคิดหลังจากทำงานร่วมกันได้ระยะหนึ่ง ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกันได้ตามเวลานัดหมาย ทั้งนี้เนื่องจากติดภาระเรียนหรืองานประจำเป็นสิ่งสำคัญ บางคนถูกเพื่อนกล่าวหาว่าเป็นคนเห็นแก่ตัว ไม่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายร่วมกันปล่อยภาระงานหรือทิ้งให้เป็นหน้าที่ของผู้อื่น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า หากปล่อยให้ให้นักศึกษาเกิดการขาดความสามัคคี มีบุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมติดตัว เป็นลักษณะไม่พึงประสงค์ของสังคม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่ศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ว่ามีสภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ผลการวิจัยที่ได้จะสามารถให้นักศึกษามีการพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดีขึ้น สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ สร้างชื่อเสียงให้แก่คณะและมหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักและยอมรับของสังคมยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาแบบประเมินความเหนียวแน่นของทีมงาน และการทำงานเป็นทีมที่ดีของ รศ.สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ เป็นแบบวัดเจตคติที่ใช้รูปแบบของเทอร์สโตน (Thurstone) โดยกำหนดคุณลักษณะจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งไปหา เห็นด้วยอย่างยิ่ง

1.3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.3.2.1 ประชากร ได้แก่ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาโปรเจก ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2550

1.3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 19 คน

1.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.4.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดมาร่วมกันดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ เอาใจใส่ซึ่งกันและกัน ใช้ทักษะประสบการณ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4.2 การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา หมายถึง การพัฒนาความสามารถของนักศึกษา ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลงานหรือสิ่งประดิษฐ์ที่สร้างขึ้นมีคุณภาพ โดยประเมินจากความเหนียวแน่นของทีมงาน และการทำงานเป็นทีมที่ดี ซึ่งเป็นรูปแบบของเทอร์สโตน

1.4.3 นักศึกษา หมายถึง นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาโปรเจก

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ปลูกฝังให้นักศึกษามีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างเป็นสุข มีบุคลิกภาพในการยอมรับและเข้าใจผู้อื่น และเป็นนักศึกษาหรือบัณฑิตที่มีคุณภาพของคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป

บทที่ 2

เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นหัวข้อดังนี้

2.1 การทำงานเป็นทีม

2.1.1 แนวคิดของการทำงานเป็นทีม

2.1.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

2.1.3 รูปแบบการทำงานเป็นทีม

2.1.4 โครงสร้างของทีมงาน

2.1.5 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Team Development)

2.2.1 กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงาน

2.2.2 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทีมงาน

2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 กรอบแนวความคิด

2.1 การทำงานเป็นทีม

2.1.1 แนวคิดการทำงานเป็นทีม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 194) ได้ให้แนวคิดของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ภายใต้โลกธุรกิจ
สมัยใหม่ ทีมงาน มีความสำคัญที่สุดสำหรับการสร้างประสิทธิภาพทั้งในแง่ของการแข่งขันกับ
ตัวเอง แข่งเอาชนะคู่แข่ง และแข่งตามให้ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้
เพราะการปรับตัวนำเอาแนวคิดหรือกลยุทธ์ในแผนธุรกิจมาปฏิบัติและการปรับระบบการทำงาน
ต่าง ๆ ให้เข้าสู่สภาพเงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยทีมงานเป็นตัวปรับเสมอ แต่โดยปกติความมี

ประสิทธิภาพของทีมงานจะไม่เกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ แต่ต้องมีการจัดเตรียมหรือบริหารหลาย ๆ ด้าน คือ

1. จัดให้มีการประสานกันระหว่างทีมต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่ต่างกันแต่ต้องประสานเชื่อมโยงกัน
2. ต้องมีการสร้างจิตสำนึกให้มุ่งประสิทธิภาพผลผลิต
3. ต้องให้มีความพร้อมในการปรับตัวสูง

เนาวรัตน์ แยมแสงสังข์ (2542 : 115) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าการทำงานเป็นทีมเกิดจากพื้นฐานความเชื่อที่ว่า มนุษย์มีความสามารถเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ถ้าเรานำมนุษย์เหล่านั้นมารวมกันก็จะประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่หลากหลาย ซึ่งถ้าได้มีการแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดระบบสื่อสารที่เหมาะสม จะทำให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายและก่อให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546 : 214) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทีมงาน คือ กลุ่มของสมาชิกที่มาร่วมกันทำงานร่วมกัน ไม่ทุกกลุ่มในองค์กรที่มาร่วมกันทำงานเป็นทีม แต่ละทีม ทีมที่เกิดขึ้นก็คือกลุ่มนั่นเอง คุณสมบัติของกลุ่มคล้ายกับทีมตรงที่ว่าสมาชิกมีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในปัจจุบันภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจึงควรพยายามที่จะทำให้กลุ่มกลายเป็นทีมขึ้นมาให้ได้เพื่อร่วมกันทำงานในทีม

เคิร์ท เลวิน (Kurt Lewin อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2540 : 38) ได้ศึกษาการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มพบว่า มีขั้นตอนการเพิ่มประสิทธิภาพประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ 1) การละลายพฤติกรรม (Unfreezing) 2) การเปลี่ยนแปลงไปสู่พฤติกรรมใหม่ (Changing) 3) การทำให้พฤติกรรมใหม่ดำรงอย่างมั่นคง (Refreezing)

คริส อาร์กิริส (Christ Argyris อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2540 : 45) มีความเชื่อว่า ประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจาก ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของทีมงานและปทัสถานในทางบวกของทีมงานที่มีต่อองค์กร

ริชาร์ด วอลตัน (Richard Walton อ้างถึงใน สุนันทา เลานันทน์, 2540 : 48) ได้ศึกษาเรื่องความขัดแย้งในทีมงาน สามารถอธิบายได้ว่า มีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกในทีมงาน 2 ลักษณะ คือ ความขัดแย้งในเนื้อหาสาระซึ่งเป็นความคิดเห็นไม่ตรงกันในเรื่องบทบาทวิธีปฏิบัติและนโยบาย อีกลักษณะหนึ่งคือ ความขัดแย้งทางอารมณ์ซึ่งเกิดจาก ความรู้สึกกลัว การสูญเสีย และความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2.1.2 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

มีนักการศึกษาให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

สมชาติ กิจขรรยง (2540 : 197) ได้กล่าวถึง ทีมงานว่า หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีการประสานงานกัน ร่วมมือกัน สามัคคีกัน มีเป้าหมายร่วมกันและเชื่อใจกัน

นิรันดร์ จุลทรัพย์ (2542 : 230) ได้กล่าวไว้ว่า ทีมงาน หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันก่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ก่อนข้างจะถาวร ซึ่งประกอบด้วยเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้า

วิลาวรรณ รพีไพศาล (2542: 150) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของสมาชิกตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทั้งหลายบรรลุเป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มต่างมีจิตใจตรงกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการประสานงานกันอย่างดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546 : 233) ได้ให้ทัศนะของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสำเร็จของผู้บริหารในการประสานการทำงานของกลุ่มหลายฝ่ายเข้าด้วยกัน ให้บรรลุผลสำเร็จ

จากความหมายของการทำงานเป็นทีม ที่นักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือ การที่บุคคลหลายคนกระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์กัน และมีจุดประสงค์หรือความคาดหวังร่วมกัน

2.1.3 รูปแบบการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ลักษณะที่สำคัญของทีม 4 ประการ ได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล หมายถึง การที่สมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีความเกี่ยวข้องกันในกิจการของกลุ่ม / ทีม ตระหนักในความสำคัญของกันและกัน แสดงออกซึ่งการยอมรับ การให้เกียรติกัน สำหรับกลุ่มขนาดใหญ่มักมีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายมากกว่าการติดต่อกันตัวต่อตัว

2. มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การที่สมาชิกกลุ่มจะมีส่วนกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมร่วมกันของทีม / กลุ่ม โดยเฉพาะจุดประสงค์ของสมาชิกกลุ่มที่สอดคล้องกับองค์กรมักจะนำมาซึ่งความสำเร็จของการทำงานได้ง่าย

3. การมีโครงสร้างของทีม / กลุ่ม หมายถึง ระบบพฤติกรรม ซึ่งเป็นแบบแผนเฉพาะกลุ่ม สมาชิกกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามกฎหรือมติของกลุ่ม ซึ่งอาจจะเป็นกลุ่มแบบทางการ (Formal Group) หรือกลุ่มแบบไม่เป็นทางการ (Informal Group) ก็ได้ สมาชิกทุกคนของกลุ่มจะต้องยอมรับและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี สมาชิกกลุ่มย่อย อาจจะมีกฎเกณฑ์แบบไม่เป็นทางการ มีความสนิทสนมกัน อย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิกด้วยกัน

4. สมาชิกมีบทบาทและมีความรู้สึกร่วมกัน การรักษายบทบาทที่มั่นคงในแต่ละทีม / กลุ่ม จะมีความแตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่ม รวมทั้งความรู้ความสามารถของสมาชิก โดยการจัดแบ่ง บทบาทและหน้าที่ ความรับผิดชอบ กระจายงานกันตามความรู้ ความสามารถ และความถนัดของ สมาชิก

การทำงานเป็นทีมเป็นแรงจูงใจสำคัญที่จะผลักดันให้ท่านเป็นผู้นำที่ดี ถ้าท่านประสงค์ที่จะ นำทีมให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ท่านจำเป็นต้องค้นหาคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีม ให้พบระลึกไว้เสมอว่าทุกคนมีอิสระในตัวเอง ขณะเดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของทีม แล้วจึงนำเอา กลยุทธ์ในการสร้างทีมเข้ามาใช้เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันและประสบความสำเร็จ

สุนันทา เลานันท์ (2540 : 73 – 76) ได้ให้ทัศนะรูปแบบการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ในการ ทำงานเป็นทีม นอกจากมีการแบ่งงานและประสานงานกันแล้ว ยังต้องมีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของสมาชิกในกลุ่มให้ชัดเจน เพื่อป้องกันความสับสน เป้าหมายสำคัญประการหนึ่งของ ทีมงาน คือ การพร้อมใจกันคิดหาวิธีการที่ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สูงสุด ขนาดของกลุ่มที่ดีมักจะมีสมาชิกตั้งแต่ 3-10 คน ทีมขนาดเล็กมักจะมีคามเหนียวแน่น มากกว่ากลุ่มขนาดใหญ่ เพราะว่าการกลุ่มขนาดใหญ่ติดต่อกสื่อสารกันได้ลำบาก และเกิดกลุ่มขนาดเล็ก ซ่อนอยู่ภายใน ซึ่ง โดยธรรมชาติต้องแข่งขันกัน แย่งผลประโยชน์กัน ทำให้ความเหนียวแน่นใน กลุ่มใหญ่ตกต่ำไป สมาชิกในทีมงานจะมีการติดต่อกสื่อสารกันแบบ 2 ทิศทาง มีการติดต่อ ประสานงานกับหัวหน้าและสมาชิกด้วยกันตลอดเวลา ทีมจึงประกอบด้วย หัวหน้าทีม สมาชิก และ เลขานุการ แต่ละกลุ่มมีรายละเอียดดังนี้

2.1.3.1 หัวหน้าทีม คุณลักษณะของหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม มีดังนี้

1. เป็นที่ยอมรับนับถือของสมาชิกในกลุ่มด้วยความจริงใจ
2. เป็นคนเปิดเผย จริงใจ ซื่อสัตย์ และเป็นกันเอง
3. ไม่ใช่อิทธิพลครอบงำกลุ่ม เป็นประชาธิปไตย ปราศจากเผด็จการทุกรูปแบบ
4. มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในงานสูง
5. สามารถดำเนินการประชุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ไม่ผูกขาดการเป็นผู้นำกลุ่มตลอดเวลา

7. พร้อมให้ความช่วยเหลือกลุ่ม
8. สามารถสื่อสารผลงานของทีมให้สาธารณชนเข้าใจได้
9. มีวุฒิภาวะทางสังคม
10. มีแรงจูงใจและแรงขับทางด้านความสำเร็จสูง

บทบาทและหน้าที่สำคัญของหัวหน้าทีม

1. รับนโยบายจากองค์กร
2. กำหนดเป้าหมาย แนวทางและขั้นตอนในการปฏิบัติ
3. มอบหมายงานแก่สมาชิก
4. สร้างบรรยากาศด้วยการจูงใจ เสริมแรง ให้กำลังใจ
5. อำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ และแก้ปัญหาต่าง ๆ
6. ประเมินผลงานและผู้ร่วมงาน

2.1.3.2 สมาชิกในทีมงาน คุณลักษณะของสมาชิกของทีมงาน มีดังนี้

1. สามารถรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนและของกลุ่ม
2. เป็นผู้รู้จักฟัง รู้จักพูด และแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม
3. เป็นผู้ที่ยอมรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของเพื่อนสมาชิก
4. เคารพมติของกลุ่ม และป้องกันมิให้มติของกลุ่มเบี่ยงเบนออกไปเข้ากับความคิดเห็นของตนเอง

คิดเห็นของตนเอง

5. เป็นผู้เสียสละ อาสาช่วยทำงานทุกด้าน

6. กล้าแสดงความคิดเห็น

บทบาทและหน้าที่สำคัญของสมาชิก

1. รับมอบหมายงานจากหัวหน้าทีม
2. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน
3. ให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
4. เป็นผู้ตามที่ดี

2.1.3.3 เลขานุการ คุณลักษณะของเลขานุการกลุ่มมีดังนี้

1. มีความสามารถในการเขียนหนังสือได้ดี
2. สามารถจับประเด็นการพูด การปรึกษาหารือของกลุ่มได้ดี
3. สามารถสรุปผลการประชุมและทำรายงานให้สมาชิกได้ทราบ
4. มีความรู้และประสบการณ์ในการเสนอรายงานอย่างมีแบบแผน
5. สามารถเขียนแผนผัง กราฟ ชาร์ทได้

บทบาทและหน้าที่สำคัญของเลขานุการ

1. รับคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งข่าวสารที่รับมาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและถ่ายทอดสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเสนอให้นายได้รับรู้
4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแบบสร้างสรรค์แก่ทุกคน

2.1.4 โครงสร้างของทีมงาน

โครงสร้างที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดี มีดังนี้

1. ผู้นำ ผู้บริหาร หรือหัวหน้า เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากที่สุด ความยุติธรรม ความเป็นคนมีหลักการมีเหตุผล และความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำ จะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ดี
2. การสื่อสาร การสื่อสารแบบเปิด (Open Communication) ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารจากระดับบริหารไปสู่ระดับปฏิบัติ หรือระดับปฏิบัติไปสู่ระดับบริหาร หรือเป็นการสื่อสารในระดับเดียวกัน จะทำให้สมาชิกของทีมได้รับรู้ปัญหาการทำงาน นโยบายการปฏิบัติงานตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เกี่ยวกับงานได้อย่างทั่วถึง
3. โอกาส หมายถึง การให้โอกาสพนักงานทุกคนได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอและให้โอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของตนเองให้มากที่สุด
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ได้แก่ การกำหนดให้มีการพรรณนางาน (Job Description) ชัดเจนผังทางไหลของงาน (Work Flow) ที่เข้าใจตรงกันตลอดจนขอบเขตอำนาจหน้าที่ของแต่ละคน
5. การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด การมีส่วนร่วมนั้นนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันกับทีมงานแล้วยังมีส่วนทำให้ใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
6. การประชุมหรือปรึกษา การประชุมหรือปรึกษารือกัน ทีมงานไม่ว่าจะเป็นการประชุมอย่างเป็นทางการ (Formal Meeting) หรือไม่เป็นทางการ (Informal Meeting) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะเข้าใจร่วมกันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การกำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทีมงาน

2.1.5 ลักษณะทีมที่มีประสิทธิภาพ

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

โดสเกรส แม็กเจอโกรส (Douglas McGregor) ได้กำหนดถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. บรรยากาศขององค์กรมีแนวโน้มที่เป็นแบบอรูปนัย ไม่มีแนวที่จะถึงเครียดเป็นบรรยากาศที่คนทำงานมีความเกี่ยวข้องและสนใจ
2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของแต่ละคน
3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่ม เข้าใจโดยแจ่มแจ้งจากทุกคนและได้รับการยอมรับจากบรรดาสมาชิก มีความอิสระเสรีในการอภิปรายปัญหาในประเด็นต่าง ๆ
4. บรรดาสมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน
5. แม้จะมีการขัดแย้งกัน (Disagreement) คนในกลุ่มก็ยังมีความรู้สึกที่จะอยู่ร่วมทำงานด้วยกันได้ต่อไป
6. มีการตัดสินใจ โดยความเห็นร่วมกันส่วนใหญ่ (Counsensus) ซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าไปด้วยกันได้
7. การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา ไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัวทั้งต่อหน้าและลับหลัง การวิจารณ์เป็นไปเพื่อการสร้างสรรค์
8. ทุกคนมีอิสระเสรีในการแสดงความรู้สึก และแนวคิดในการที่จะนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหา
9. เมื่อมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานได้รับการยอมรับอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง
10. ประชานของกลุ่มไม่ใช่อิทธิพลส่วนตัวเหนือสมาชิกของกลุ่มคนอื่น ๆ หรือกลุ่มก็ไม่ได้ใช้อิทธิพลเหนือเขามากจนเกินไปจนกัน
11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงานของเขาเองจะมีการหยุดตรวจสอบผลงานเป็นระยะ ๆ ว่า จะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร

ลิเคิร์ท (Likert อ้างถึงใน สุนันทา เลานันท์, 2540 : 62 – 117) กล่าวถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมว่า ต้องประกอบด้วยพฤติกรรมของสมาชิกที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การที่สมาชิกมีค่านิยม และเป้าหมายต่าง ๆ ของกลุ่มผสมผสานกัน มีการกระตุ้นเพื่อความสำเร็จของกลุ่มเป็นสำคัญแต่ละคนจะทำทุกอย่างเพื่อกลุ่ม การแก้ปัญหา การวินิจฉัยสั่งการเกิดขึ้นจากความร่วมมือเกื้อกูลกัน การแนะนำ การวิจารณ์ ความคิดเห็นหรือข้อมูลเกิดขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ในการทำงาน ระหว่างสมาชิกในกลุ่มจะเป็นไปได้

ด้วยดี มีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกันต่างมีความไว้วางใจกันสูง และนอกจากนี้บรรยากาศของการสร้างสรรค์ภายในกลุ่ม ก็เป็นสิ่งสำคัญต้องมีการร่วมมือประสานงานกัน แทนที่จะมุ่งแข่งขันซึ่งกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม กลุ่มมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่มสมาชิกแต่ละคนพร้อมที่จะเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ เมอร์ริว อี อักลาส และคอนนา เอ็นดักลาส สรุปว่าลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1. เป้าหมาย คือ บันไดขั้นแรกที่คนในทีมงาน แต่ละคนจะต้องเข้าใจ และมีส่วนร่วมในเป้าหมายของทีมงาน รวมทั้งจะต้องทุ่มเทความพยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ เป้าหมายนับเป็นเรื่องสำคัญแม้กระทั่งสำหรับคนที่ทำงานตามคำสั่งผู้เดียวก็ตาม ยิ่งเมื่อต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้ว เป้าหมายยังเป็นสิ่งที่จำเป็นขาดไม่ได้ เป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมนั้นมักจะทำให้เกิดพัฒนาการขึ้นเป็นทีมงานที่ “มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน”

2. การแสดงออก หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานแต่ละคนมีสิทธิที่จะแสดงออกได้อย่างเสรีอีกทั้งแต่ละคนยังมีสิทธิที่จะได้รับฟังและตอบสนองอย่างเข้าใจกัน ความจริงแล้วสมาชิกในทีมงานมีหน้าที่ที่จะต้องรับฟังเพื่อนสมาชิกคนอื่น ๆ การทำเช่นนี้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าทุกคนเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง ซึ่งทำให้มีความเป็นไปได้มากขึ้นกว่าจะบรรลุผลสำเร็จที่พึงปรารถนา

3. ความเป็นผู้นำ หมายถึง สมาชิกในทีมงานแต่ละคนจะต้องเต็มใจรับหน้าที่เป็นผู้นำด้วยความเข้าใจ ในข้อดีและข้อเสียของการทำงานคนเดียว ทำให้แต่ละคนรู้สึกถึงเสรีภาพในการขึ้นอาสาเข้าทำงานเพื่อเป็นการตอบสนองต่อความต้องการของทีมงาน

4. ความคิดเป็นที่ยอมรับซึ่งกัน หมายถึง การที่ทีมงานมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันเป็นเอกฉันท์รวมทั้งต้องทำการทดสอบด้วยทีมงานจะต้องพยายามลงมติให้ได้ข้อสรุปที่ดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงาน โดยไม่สร้างความกดดันให้สมาชิกคนใดคนหนึ่งจำใจต้องเห็นพ้องด้วย

5. ความไว้วางใจ หมายถึง ทีมงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่ละคนจะเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมงานได้ทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผยให้คนนอกทีมงานได้รับฟัง นอกจากนี้แล้ว แต่ละคนยังมีเสรีในการแสดงความคิดเห็นตรงข้าม โดยไม่ต้องหวั่นกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่ต่อเนื่องมาภายหลัง

6. ความอ่อนประน หมายถึง ทีมงานจะต้องดำเนินการคิดวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่ที่คิดว่าเดิมอยู่เสมอ สมาชิกแต่ละคนตระหนักดีว่า เวลาและสถานที่ที่จะต้องเปลี่ยนแปลงไปทั้งในภาพรวมของทีมงานหรือในส่วนของตนที่เป็นรายบุคคล ทีมงานจะร่วมกันมองหาวิธีการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างฉับไว รวมทั้งช่วยกันค้นหาวิธีดำเนินการต่าง ๆ ให้ดีขึ้นด้วย

จากทัศนะดังกล่าวข้างต้น โดยรวมแล้วสรุปได้ว่าลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่เน้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้คือ

1. สมาชิกของทีม จะต้องมีความซื่อสัตย์ซึ่งกันและกัน และมีความไว้วางใจสูง มีการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการมีทักษะและความรู้ความสามารถของสมาชิกทีมที่พร้อมเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกลุ่ม

2. กระบวนการกลุ่ม สมาชิกของทีมจะต้องมีการตัดสินใจโดยความเห็นร่วมกันส่วนใหญ่ และทุกคนมีอิสระในการแสดงความรู้สึกและแนวคิดในการที่จะนำมาเป็นเครื่องมือแก้ปัญหา เพื่อให้สมาชิกของทีมได้ใช้กำลังความสามารถอย่างเต็มที่ และมีการติดต่อสื่อสารภายในอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผู้นำทีม จะต้องมีความเหมาะสม และมีความสามารถในการสร้างทีมงานในการทำงาน

4. สิ่งแวดล้อมของทีม ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะต้องสามารถอาศัยสิ่งแวดล้อมของทีม เช่น รายได้ จำนวนสมาชิก โครงสร้าง ขนาดขององค์กร ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง เป็นต้น นำมาพิจารณาเพื่อกำหนดในการตัดสินใจและการทำงานร่วมกัน

2.2 การพัฒนาทีมงาน (Team Development)

การพัฒนาทีมงาน คือ กิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีการวางแผนเอาไว้ก่อน เพื่อช่วยในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของทีม รวมทั้งปรับปรุงความสามารถของทีมในอันที่จะแก้ปัญหาอันเกิดจากการทำงานร่วมกันของทีม หลังจากมีการต่อหรือสร้างทีมแล้ว มีขั้นตอนชัดเจนที่ทีมจะพัฒนาได้ เมื่อเวลาผ่านไปทีมก็จะเปลี่ยนไป ในตอนแรกสมาชิกของทีมจะต้องรู้จักซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาท และบรรทัดฐานของทีม แบ่งหน้าที่การทำงาน และแยกประเภทของงานของทีม ในลักษณะนี้สมาชิกจะเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานเป็นทีม สิ่งที่หัวหน้าทีมหรือผู้บริหารหน่วยงานต้องถือปฏิบัติคือ ต้องทำความเข้าใจขั้นตอนของพัฒนาการของทีม และลักษณะของงาน และแต่ละขั้นตอนผู้บริหารและสมาชิกในทีมทุกคนต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งการดำเนินการแก้ปัญหาในแต่ละขั้นตอนนั้นก็คือ การได้ลงมือพัฒนาทีมงานซึ่งพัฒนาการในแต่ละขั้นตอนดังนี้

1. การจัดตั้ง (Forming) พัฒนาการขั้นจัดตั้งเป็นช่วงเวลาที่ผู้ก่อตั้งและสมาชิกทุกคนจะต้องทำความคุ้นเคยและทดสอบมิตรภาพซึ่งกันและกันเท่าที่จะทำได้ สมาชิกในขั้นตอนนี้ และสมาชิกมักจะยอมรับอะไรก็ตามที่มีอำนาจ หรืออำนาจที่เสนอออกมาในลักษณะความเป็นหัวหน้าทีมในแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สมาชิกจะไม่ขึ้นต่อทีมจนกว่าจะพบว่าอะไรคือกฎขั้นพื้นฐาน และอะไรคือสิ่งที่เขาคาดหวัง ในขั้นตอนนี้สมาชิกจะเกี่ยวข้องกับความคิดต่างๆ เช่น “ฉัน

หวังอะไร” “อะไรคือสิ่งที่น่ายอมรับ” และ “ตัวฉันจะเหมาะสมหรือไม่” ช่วงของการจัดตั้งทีม หัวหน้าทีมควรเตรียมเวลาให้สมาชิกได้รับความคุ้นเคยกันและให้กำลังใจเขาให้เข้าใจการแสดงความคิดเห็นในสังคมในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

2. การระดมความคิด (Storming) ระหว่างขั้นตอนการระดมความคิดนี้ลักษณะนิสัยส่วนบุคคลจะปรากฏให้เห็น สมาชิกแต่ละคนจะเผยแพร่บาทของตนเองอย่างเด่นชัด และแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไร ขั้นตอนนี้จะป็นขั้นตอนของความขัดแย้งและความคิดเห็นไม่สอดคล้องกัน สมาชิกบางคนอาจจะไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับความเข้าใจในหน้าที่ของทีม สมาชิกอาจบ่นเบียดตำแหน่งและรวมตัวกันหรือจัดกลุ่มย่อยบนพื้นฐานความสนใจเหมือนกัน กลุ่มย่อยหนึ่งอาจไม่เห็นด้วยกับกลุ่มอื่นต่อเป้าหมายรวมของทีม หรือต่อวิธีการที่จะไปให้ถึงเป้าหมายนั้น แสดงว่าทีมยังไม่สามัคคีกัน และอาจจะจัดอยู่ในลักษณะที่ขาดความเป็นเอกภาพ นอกจากทีมจะไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว ยังอาจหยุดชะงักไม่สามารถดำเนินงานต่อไปให้สำเร็จได้ ระหว่างขั้นตอนการระดมความคิดเห็น หัวหน้าทีมควรกระตุ้นให้มีการร่วมกิจกรรมของสมาชิกในทีมแต่ละคนสมาชิกควรเสนอความคิดเห็นเป็นการไม่เห็นด้วยกับอีกฝ่าย และพินฝ้าความไม่แน่นอน และข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับงานและเป้าหมายของทีม

3. กำหนดบรรทัดฐาน (Norms) ระหว่างขั้นตอนการกำหนดบรรทัดฐานข้อขัดแย้งจะได้รับการแก้ไข และทีมจะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเป็นเอกภาพเมื่อเป็นเอกฉันท์แล้วจะพัฒนาไปว่า ใครมีพลังอำนาจ ใครเป็นหัวหน้า และอะไรคือบทบาทของสมาชิก สมาชิกจะเริ่มยอมรับและเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของทีมลักษณะของขั้นตอนนี้จะมีช่วงเวลาที่สั้นระหว่างการกำหนดบรรทัดฐาน หัวหน้าทีมควรเน้นที่ความเป็นหนึ่งเดียวของทีม และช่วยให้ความกระจ่างเกี่ยวกับบรรทัดฐานและคุณค่าของทีม

4. การดำเนินการ (Performing) ระหว่างขั้นตอนการปฏิบัติการส่วนสำคัญที่ต้องเน้น คือ การแก้ปัญหา การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ สมาชิกจะเข้าร่วมในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ในทีม เขาต้องร่วมมือซึ่งกันและกัน และประสานความเห็นที่ไม่สอดคล้องกันให้เห็นพ้องต้องกันให้ได้ เขาต้องเผชิญและต้องแก้ปัญหาและให้ความสนใจต่อความสำเร็จของงาน เขาต้องพบปะกันบ่อยขึ้น และมีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา และต้องทำให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ระหว่างขั้นตอนนี้ หัวหน้าจะต้องเข้าร่วมและจัดการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นทั้งความรู้สึกทางสังคม และผู้ชำนาญงาน ควรให้การช่วยเหลือ

5. การแยกย้าย (Adjoining) ขั้นตอนการแยกย้ายเกิดขึ้นในขณะกรรมกรผลัดกันงาน และทีมที่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานและความไม่เป็นเอกภาพที่เกิดขึ้นตามมา ระหว่างขั้นตอนนี้เน้นที่การให้ความสนใจเป็นพิเศษเรื่องการประชุมสามัคคี การปฏิบัติงานจะไม่ค่อยเต็มที่ดังเช่นก่อน

หน้านี้ สมาชิกอาจจะถึงจุดที่ถึงที่สุดทนไม่ได้แล้วหรือรักใคร่สามัคคีอย่างแน่นแฟ้น และไม่มี ความกดดันหรือเสียใจต่อการแยกย้ายกันไปเขาอาจรู้สึกยินดีเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่สำเร็จลุล่วงและอาจเสียใจที่จะต้องสูญเสียมิตรภาพและการติดต่อร่วมมือกัน หัวหน้าทีมอาจยังต้องแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพของทีมด้วยการจัดงานฉลอง บางทีอาจมอบเกียรติบัตรหรือรางวัลเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นการจบและการจากกันไปที่สมบูรณ์

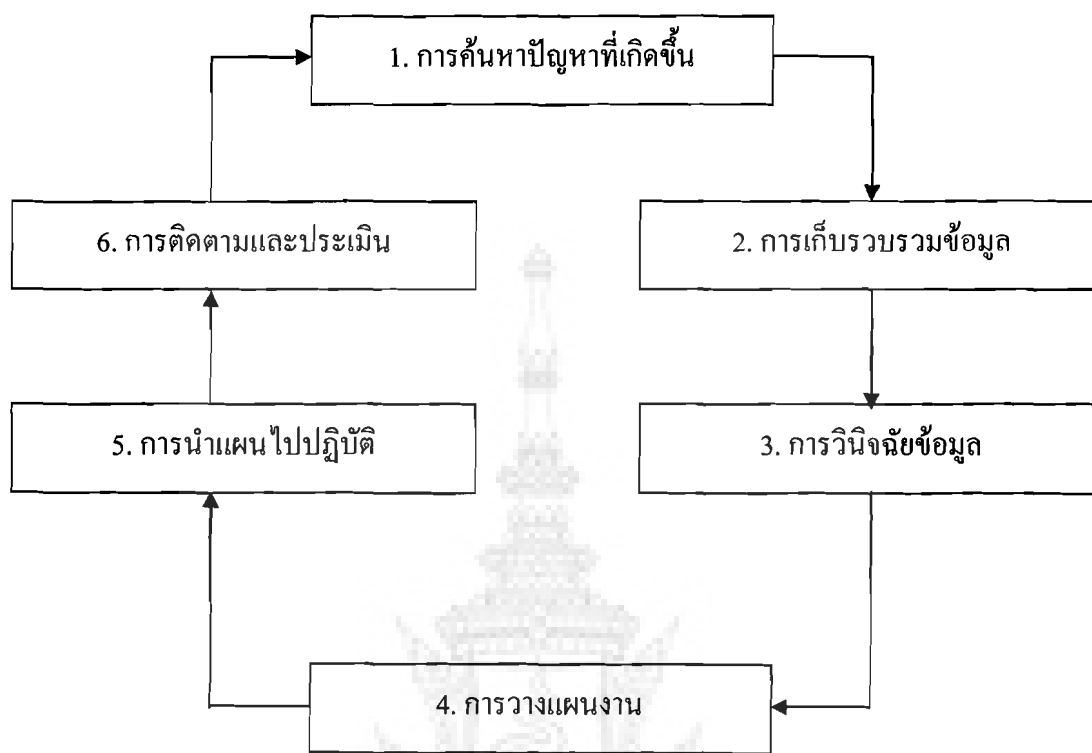
สิ่งที่หัวหน้าทีมต้องระมัดระวังและให้ความสนใจเป็นพิเศษในการพัฒนาทีมงาน คือ การสร้างความสามัคคีในทีม (Team Cohesiveness) การกำหนดบรรทัดฐานของทีม (Team Norms) และการจัดการความขัดแย้งในทีม (Managing Team Conflict)

2.2.1 กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงาน

กลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงานมีหลายวิธี โดยผู้บริหารสามารถพัฒนาเองหรือใช้บุคคลภายนอก เช่น ศึกษานิเทศก์ ที่ปรึกษา นักฝึกอบรม เป็นต้น วิธีการพัฒนาทีมงานที่นำเสนอต่อไปนี้เป็นวิธีที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้พัฒนาทีมงานในหน่วยงานของตนเองได้ โดยปรับประยุกต์ใช้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของหน่วยงาน ดังนี้

1. การพัฒนาทีมงานของ วิลเลียม ดราย ได้อธิบายขั้นตอนการสร้างทีมงานไว้ 6 ขั้นตอน คือ

- 1.1 การค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น
- 1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.3 การตรวจวินิจฉัยข้อมูล
- 1.4 การวางแผนเพื่อการแก้ปัญหาไปปฏิบัติ
- 1.5 การนำแผน ไปปฏิบัติ
- 1.6 การประเมินผล



รูปที่ 2.1 กระบวนการพัฒนาทีมงานของ William Dyer

จากรูปที่ 2.1 กระบวนการพัฒนาทีมงาน มีดังนี้

1. ศึกษาปัญหาหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงในการทำงาน การหาข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การออกแบบสำรวจ เป็นต้น หลังจากได้ข้อมูลแล้วให้นำปัญหาหรือสิ่งที่ควรปรับปรุงมาจัดลำดับความสำคัญว่าควรจะพัฒนาในเรื่องใดก่อน - หลัง

2. วิเคราะห์ปัญหาหรือสิ่งที่จะปรับปรุงว่ามีสาเหตุมาจากอะไร ซึ่งอาจจะมีหลายสาเหตุก็ได้

3. หาวิธีการแก้ไขปัญหา โดยวิธีการหลาย ๆ วิธีที่มีความเป็นไปได้

4. พิจารณาเลือกวิธีการที่คิดว่าเหมาะสมที่สุดมาดำเนินการต่อไป

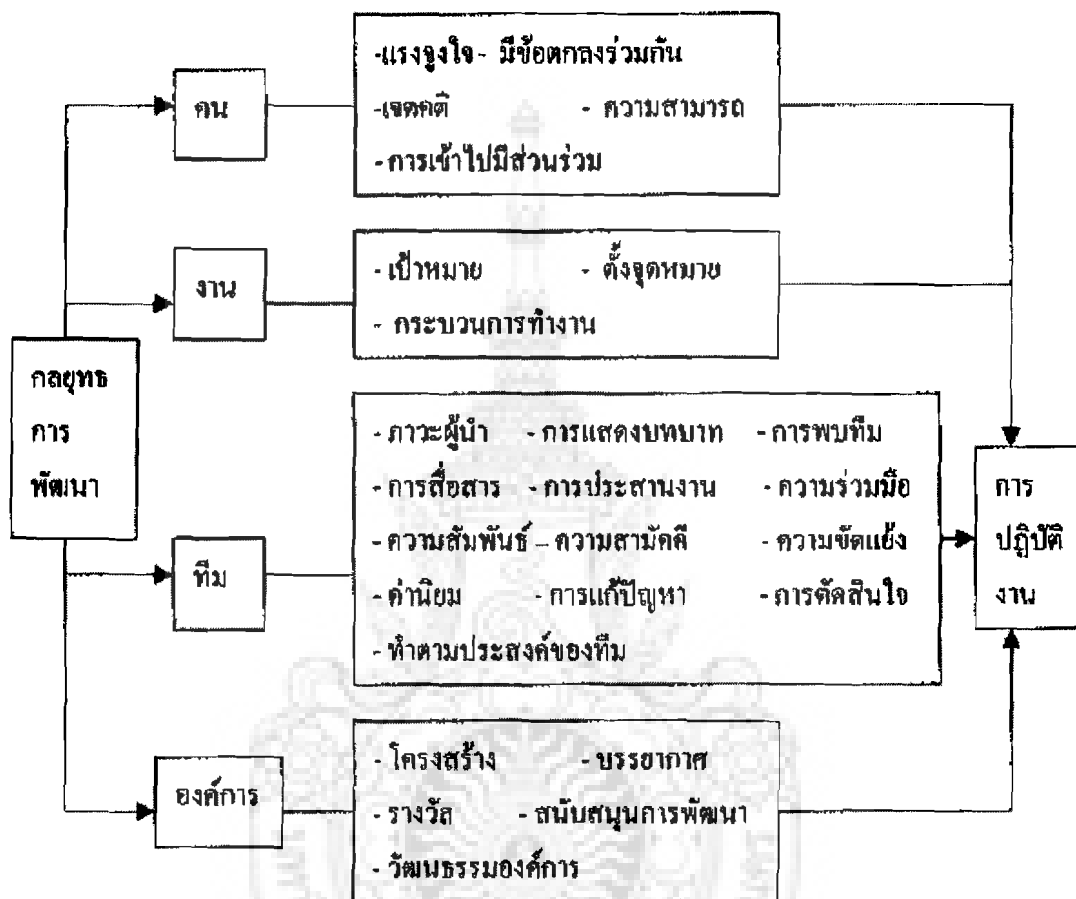
5. นำวิธีการที่ได้มาปฏิบัติ

6. ติดตามประเมินผล

7. สรุปบททวนผลการดำเนินงาน

2. การพัฒนาทีมงานของ สก็อต และว็อคเตอร์ ซึ่งกลยุทธ์ในการพัฒนาทีมงานในแนวทางนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบในการปฏิบัติงานสำคัญ 4 ประการ คือ คน งาน ทีม และองค์กร และจะต้องพิจารณาในทุกองค์ประกอบ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีรายละเอียดที่แสดงไว้ เพื่อผู้บริหารจะได้

ทบทวนว่าส่วนใดที่ได้ทำไว้แล้ว ส่วนใดที่ยังไม่ได้ทำ หรือส่วนใดที่ต้องปรับเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดทีมงานที่มีความสมบูรณ์ขึ้นสูง ซึ่งจะสามารถสำรวจทีมของท่านว่าอยู่ในระดับใด ดังรูปที่ 2.2



รูปที่ 2.2 การพัฒนาทีมงานของ Stott Kenneth & Walker Allan

2.2.2 กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทีมงาน

จากการได้นำเสนอกลวิธีการพัฒนาทั้ง 2 วิธีไปแล้ว เป็นลักษณะของการใช้หลักการเชิงทฤษฎีเมื่อนำมาสู่การปฏิบัติจริงแล้วจะต้องใช้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของทรัพยากรภายในหน่วยงาน โดยยึดตามกลวิธีที่นำเสนอเพื่อค้นหาจุดอ่อน จุดแข็ง เพื่อนำสิ่งต่าง ๆ มาปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป กิจกรรมการพัฒนาทีมงานต่าง ๆ มีดังนี้

1. การระดมสมอง
2. การจัดประชุมรูปแบบต่าง ๆ เช่น ประชุมกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย ประชุมปฏิบัติการ
3. การจัดสัมมนาเพื่อพัฒนางาน
4. การจัดฝึกอบรมพัฒนางาน

5. การศึกษาดูงานที่อื่น ๆ เพื่อนำแนวคิดมาพัฒนาการทำงาน
6. ใช้กิจกรรมการนิเทศภายใน เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นทีม การจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกการใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งจะกล่าวถึงความหมาย จุดมุ่งหมาย กรอบแสดงลักษณะ กระบวนการวิจัย ขั้นตอน และสรุปหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) หมายถึง การวิจัยประเภทหนึ่ง ซึ่งใช้กระบวนการปฏิบัติอย่างมีระบบ ผู้วิจัยและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและวิเคราะห์วิจารณ์ผลร่วมกัน การปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ การดำเนินการต่อเนื่องไปจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่แก้ไขได้จริง หรือพัฒนาสภาพการณ์ของสิ่งที่ได้มีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อจะปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานประจำให้ดีขึ้น โดยนำเอางานที่ปฏิบัติอยู่มาวิเคราะห์สภาพปัญหา อันเป็นเหตุให้งานนั้นไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร จากนั้นใช้แนวคิดทางทฤษฎีและประสบการณ์การปฏิบัติงานที่ผ่านมาเสาะหาข้อมูล และวิธีการที่คาดว่าจะแก้ปัญหาดังกล่าวได้ แล้วนำวิธีการดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น

กรอบแสดงลักษณะของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มี 4 ลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมและร่วมมือ (Participation and Collaboration) ใช้การทำงานเป็นกลุ่ม ผู้ร่วมวิจัยทุกคน มีส่วนสำคัญและมีบทบาทเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการวิจัย ทั้งการเสนอความคิดเห็นเชิงทฤษฎีและการปฏิบัติ ตลอดจนการวางแผนการวิจัย
2. เน้นการปฏิบัติ (Action Orientation) การวิจัยชนิดนี้ใช้การปฏิบัติเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและศึกษาผลของการปฏิบัติเพื่อมุ่งให้เกิดการพัฒนา
3. ใช้การวิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Function) การวิเคราะห์การปฏิบัติการอย่างลึกซึ้งจากสิ่งที่สังเกตได้จะนำไปสู่การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล เพื่อปรับปรุงแผนการปฏิบัติ
4. ใช้วงจรการปฏิบัติการ (The Action Research Spiral) ตามแนวคิดของ Kemmis & McTaggart คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (Action) การสังเกต (Observing) และการสะท้อนกลับ (Reflecting) ตลอดจนการปรับปรุงแผน (Re-Planning) เพื่อนำไปปฏิบัติในวงจรต่อไป

จนกว่าจะได้รูปแบบของการปฏิบัติงานที่เป็นที่พึงพอใจและได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎีเพื่อเผยแพร่ต่อไป

กระบวนการดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีขั้นตอนที่สำคัญ ๆ ในการดำเนินการดังนี้

1. การจำแนกหรือพิจารณาปัญหาที่ประสงค์จะศึกษา ผู้วิจัยและกลุ่มที่ทำการวิจัยจะต้องศึกษารายละเอียดของปัญหาที่จะศึกษาอย่างชัดเจน ปัญหาที่เกิดขึ้นในห้องเรียน ซึ่งจะทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการจะต้องมีทฤษฎีรองรับในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัญหานั้น การวิเคราะห์สภาพปัญหา ควรพิจารณาในครบ 4 องค์ประกอบต่อไปนี้ คือ ปัญหาที่เกี่ยวกับครู นักเรียน เนื้อหาวิชา และสภาพแวดล้อม

2. เลือกปัญหาสำคัญที่เป็ปัญหาสาระแก่นการศึกษาวิจัย เลือกโดยอาศัยทฤษฎีมาร่วมพิจารณาลักษณะปัญหา แล้วสร้างวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนอาจจะต้องสร้างสมมติฐานของการวิจัยในรูปแบบของข้อความที่ต้องการประเมินที่แสดงความสัมพันธ์ปัญหาเกี่ยวกับหลักการหรือทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องปัญหานั้น

3. เลือกเครื่องมือดำเนินการวิจัย ที่จะช่วยให้ได้คำตอบปัญหาตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เครื่องมือที่ใช้มี 2 ลักษณะ คือ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติหรือฝึกหัดตามวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติ

4. บันทึกเหตุการณ์อย่างละเอียดในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย ทั้งส่วนที่เป็นความก้าวหน้าและเป็นอุปสรรคตามวงจรการปฏิบัติการคือ ในขั้นตอนของการวางแผนการปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติการ เก็บสะสมข้อบันทึกไว้เพื่อใช้ในการปรับปรุงวงจรปฏิบัติการต่อไป และเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาคำตอบของสมมติฐาน

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในด้านต่าง ๆ ของข้อมูลที่รวบรวมไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลเพื่อให้แน่ใจในความถูกต้อง แสดงรายละเอียด อธิบายสถานการณ์ จัดหมวดหมู่ และแยกประเภทของกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เหมาะสม เปรียบเทียบข้อแตกต่างและคล้ายคลึงของข้อมูล

6. ตรวจสอบข้อมูลของกลุ่มผู้วิจัย ได้พิจารณาไว้แล้วอีกครั้งหนึ่ง เพื่อสรุปหาคำตอบที่เป็นสาเหตุและวิธีแก้ปัญหานั้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปประมวลเป็นหลักการ (Principle) รูปแบบ (Model) ของการปฏิบัติ หรือเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) หรือทฤษฎี (Theory) ทั้งนี้ต้องอาศัยหลักตรรกวิทยา โดยวิธีอุปมานและความรู้เชิงทฤษฎีด้วย

กระบวนการวิจัยนี้ เมื่อก้าวในเชิงนำไปใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในโรงเรียน มีวิธีดำเนินการตามวงจรของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยสำรวจปัญหาพร้อมกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียน เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญที่ต้องการให้แก้ไขตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้นเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาเกี่ยวข้องกับใคร แนวทางแก้ไขอย่างไร และจะต้องปฏิบัติอย่างไร

2. ขั้นปฏิบัติการ (Action) เป็นการนำแนวคิดที่กำหนดเป็นกิจกรรมในขั้นวางแผน มาดำเนินการ โดยการวิเคราะห์วิจารณ์ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานประกอบไปด้วย เพื่อทำการแก้ไขปรับปรุงแผน ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรจะมีคามยืดหยุ่นปรับได้

3. ขั้นสังเกตการณ์ (Observing) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยความรอบคอบ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง โดยอาศัยเครื่องมือการเก็บข้อมูลเข้าช่วย

4. ขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติการ (Reflecting) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินหรือตรวจสอบกระบวนการแก้ปัญหา หรือสิ่งที่ป็นข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้วิจัยร่วมกับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องจะต้องตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ให้สัมพันธ์กับสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน และของระบบการศึกษาที่ประกอบกันอยู่ โดยผ่านการถกอภิปรายปัญหา การประเมิน โดยกลุ่มจะทำให้ได้แนวทางของการพัฒนา ขั้นตอนการดำเนินกิจกรรม และเป็นพื้นฐานข้อมูลที่น่าไปสู่การปรับปรุงและการวางแผนการปฏิบัติต่อไป

หลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ต้องตระหนักอยู่เสมอ คือ กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องมีความสำคัญต่อกระบวนการดำเนินการวิจัย นั่นคือ การวิจัยชนิดนี้ไม่ควรจะทำตามลำพังและควรใช้วงจรของกระบวนการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ การสังเกต และการสะท้อนผลการปฏิบัติ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนงาน แล้วดำเนินกิจกรรมที่ปรับปรุงใหม่ ซึ่งวงจรของ 4 ขั้นตอน ดังกล่าวจะมีลักษณะการดำเนินการเป็นบันไดเวียน (Spiral) กระทำซ้ำตามวงจรจนกว่าจะได้ผลปฏิบัติตามจุดมุ่งหมาย การวิจัยเชิงปฏิบัติการอาจเริ่มต้นโดยครู นักเรียน หรือนักศึกษา แล้วปฏิบัติการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนาขึ้น โดยรับฟังความคิดเห็น ข้อติเตียนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ คือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหาร หรือสังคมภายนอก บันทึกผลการปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทุก ๆ ขั้น ที่สำคัญ นั่นคือ

1. บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมและการฝึกปฏิบัติ
2. บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงการใช้ภาษาและการสื่อสารในห้องเรียนหรือหน่วยงาน และกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหาที่ต้องแก้ไข

3. บันทึกผลของการเปลี่ยนแปลงสัมพันธภาพทางสังคมและการจัดระบบองค์กรที่ลดอุปสรรคต่อการฝึกปฏิบัติ

4. บันทึกผลของการพัฒนาการที่เป็นข้อค้นพบที่สำคัญของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยนี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญในเชิงอธิบายความ ซึ่งจะนำมาสู่การสรุปเป็นผลงานวิจัย และแสดงให้เห็นแนวทางหรือรูปแบบการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาในเรื่องราวของสิ่งที่ศึกษานั้น

สรุปหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ได้ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงการศึกษา โดยการเปลี่ยนแปลง (Changing) การศึกษานั้นและการเรียนรู้ลำดับขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงนั้น

2. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการทำงานของกลุ่ม (Participatory) และให้การศึกษาหรือร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยการฝึกปฏิบัติตามแนวทางที่กลุ่มกำหนด

3. การวิจัยเชิงปฏิบัติการใช้การสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) โดยประเมินตรวจสอบในทุก ๆ ขั้นตอน เพื่อปรับปรุงการฝึกหรือการปฏิบัติให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย

4. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการเรียนอย่างมีระบบ (Systematic Learning Process) โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องนำความคิดเชิงนามธรรมมาสร้างเป็นข้อสมมติฐานทดลองฝึกปฏิบัติ และประเมินผลการปฏิบัติ ซึ่งเป็นการทดสอบ (Test) ว่าข้อสมมติฐานของแนวคิดนั้นผิดหรือถูก

5. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเริ่มต้นจากจุดเล็ก ๆ (Start Small) อาจจะเริ่มต้นจากบุคคล (ครู/นักวิจัย) คนเดียวที่พยายามดำเนินการให้มีการเปลี่ยนแปลง หรือปรับปรุงบางสิ่งบางอย่างทางการศึกษาให้ดีขึ้น โดยขณะที่ปฏิบัติต้องปรึกษา รับฟังข้อคิดเห็นและอาศัยการร่วมปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้อง

6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ให้แนวทางปฏิบัติเชิงรูปธรรมจากการบันทึก (Records) พัฒนาการของกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เห็นกระบวนการเข้าสู่ปัญหา การแก้ปัญหา การปรับปรุง และได้ผลสรุปที่สมเหตุสมผล ในขณะเดียวกันสามารถนำปรากฏการณ์ที่ศึกษามาประมวลเป็นข้อเสนอเชิงทฤษฎี (Proposition) ได้

แนวทางของการวิจัยเชิงปฏิบัติ เมื่อนำมาใช้ในการวิจัยเพื่อแก้ปัญหการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้เรียนรู้และวิเคราะห์วิจารณ์จากผลที่ได้จากการปฏิบัติ จะทำให้ได้รูปแบบการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของระบบหน่วยงานได้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 และเปรียบเทียบสภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การมีเป้าหมายเดียวกัน รองลงมา คือ การมีส่วนร่วม และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การมีปฏิสัมพันธ์

สมศักดิ์ สีลากุล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ตามกรอบการศึกษา ซึ่งมี 4 ด้าน คือ ด้านความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร และความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ โดยใช้กลยุทธ์ในการพัฒนา คือ การจัดฝึกอบรมและการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง (Coaching Technique) ภายใต้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ตามวงจร PAOR ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันปัญหาบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล ไม่มีความรู้ ความเข้าใจในทักษะการทำงานเป็นทีม ต่อการทำงานเป็นทีมที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากรแต่ละคน ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบผลสำเร็จ ผลการดำเนินการจัดฝึกอบรมและการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล สรุปได้ว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในขั้นตอนกิจกรรมต่าง ๆ มีความสนใจและให้ความร่วมมือ แต่ละคนสามารถทำงานกลุ่มร่วมกัน ได้ อีกทั้งยังเห็นตรงกันและให้มีการนิเทศแบบโค้ชชิ่ง ซึ่งเป็นการสอนแนะช่วยแนะนำวิธีการทำงานที่อยู่บนพื้นฐาน ความรู้ ความสามารถตามความต้องการเฉพาะรายบุคคลและบรรยากาศการแนะนำแบบกัลยาณมิตร ตามกรอบภารกิจที่ต้องการให้บุคลากรเกิดคุณลักษณะทั้ง 4 ด้าน ผลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล พบว่าบุคลากรได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและวิธีการทำงานไปในทางพัฒนา สามารถพัฒนางานตามกรอบภารกิจที่วางไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะความเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ภายในทีมงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ส่วนอีก 1 ด้านยังต้องพัฒนาแก้ไขต่อไป คือ ด้านความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

สุนทร จตุรพิชพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ตามแนวคิดของวีคคอกด์และฟรานซิส ซึ่งมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ที่ต้องการศึกษา 11 ด้าน คือ

1. บทบาทต่าง ๆ ที่สมมูล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่ยอมรับ
3. การเปิดเผยและการเผชิญหน้า
4. การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
5. ความร่วมมือและความขัดแย้ง
6. กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การตรวจสอบทบทวนผลงานและวิธีการทำงาน
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

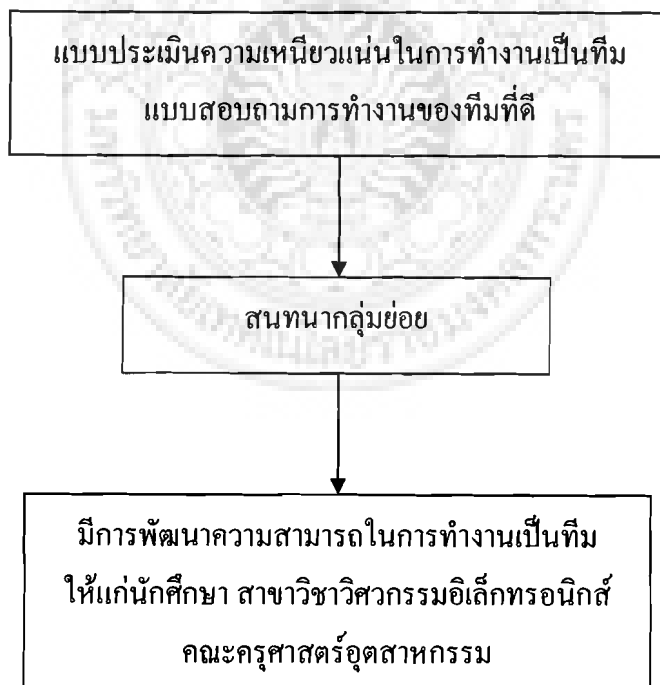
ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานในการสร้างทีมงานของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยภาพรวมและในทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับดี ระดับการปฏิบัติงานในการสร้างทีมงานของผู้บริหารในภาพรวมและในองค์ประกอบต่าง ๆ อยู่ในระดับดี ยกเว้นองค์ประกอบที่ 2 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับพอใช้ ระดับการปฏิบัติในการสร้างทีมงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ โดยภาพรวมและในทุกองค์ประกอบมีระดับการปฏิบัติในการสร้างทีมงานอยู่ในระดับดี

บรรจง ท้าวเพชร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอน้ำอูน จังหวัดสกลนคร ซึ่งการวิจัยได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นสังเกต การปฏิบัติงานตามแผน ขั้นตรวจสอบผลการดำเนินงาน และขั้นการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน หลังจากที่ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการตามขั้นตอนของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงาน บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ มีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ความสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วยงานดีขึ้น มีการเปิดเผยและเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

สุนารี สุระคาย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทำงานเป็นทีมโดยใช้กิจกรรม 5ส ในการบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนบ้านหนองหัวหมู อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี ซึ่งใช้เทคนิคการประชุมเชิงปฏิบัติการ และใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบในการดำเนินงานมี 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผลการปฏิบัติ ผลการพัฒนาการทำงานเป็นทีมหลังดำเนินการมีผลทำให้คณะครู อาจารย์โรงเรียนบ้านหนองหัวหมู มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมมากยิ่งขึ้น งานอาคารสถานที่ได้รับการพัฒนาให้เป็นระบบ มีระเบียบและมีความสะอาดเรียบร้อย มีสภาพบรรยากาศที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ และปลูกฝังค่านิยมที่ดีในการทำงานให้แก่นักเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่าปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องรีบดำเนินการแก้ไข โดยสนองตอบต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างให้ทีมงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม และการนำผลการวิเคราะห์หน่วยงานมาใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และการทำงานเป็นทีมทำให้งานเกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

2.5 กรอบแนวความคิด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้หลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ที่ลงทะเบียนเรียนวิชาโปรเจกต์ ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2550

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2550 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 19 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ได้แก่

1. แบบบันทึกการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ใช้สำหรับการสังเกตการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

2. แนวคำถาม (Interview guide) ใช้ถามเกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีมในการทำสนทนากลุ่ม (Focus group discussion)

3. แบบบันทึกการปฏิบัติงาน (Field Note) ใช้บันทึกขั้นตอนการทำงานเป็นทีมในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในทีมงานอย่างไม่เป็นทางการตลอดจนการสนทนากลุ่ม

4. แบบประเมินด้านความเหนียวแน่นการทำงานเป็นทีม ใช้สำหรับวัดความรู้สึกในการทำงานร่วมกันของนักศึกษา

5. แบบประเมินด้านการทำงานของทีมงานที่ดี ใช้สำหรับวัดความเป็นทีมงาน (Teamwork) ของนักศึกษา

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษากระบวนการทำงาน และวิธีการสร้างเครื่องมือจากทฤษฎีเอกสารที่เกี่ยวข้อง บทความ คำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่ นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. แบบสอบถามสำหรับวัดความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแบบประเมินความเหนียวแน่นของทีม และการทำงานของทีมที่ดีของ รองศาสตราจารย์สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ เป็นแบบวัดเจตคติที่ใช้รูปแบบของเทอร์สโตน (Thurstone)

4. แบบบันทึกการสังเกต และแนวคำถามเกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ หลังผ่านการตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้เครื่องมือมีความชัดเจนด้านภาษารอบคลุมสาระสำคัญตามคำถามการวิจัย

5. นำแนวคำถามสนทนากลุ่มและแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (Try Out) กับ นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นที่ 0.92

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่นักศึกษาศาखाวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. เตรียมความรู้ด้านเนื้อหาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เป็นการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับแนวคิดการทำงานเป็นทีม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา
2. เตรียมความรู้ในด้านระเบียบวิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยศึกษาค้นคว้าจากวิจัยที่ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทำการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัญหาการทำงานในวิชาโปรเจกของนักศึกษา โดยใช้แนวคำถามที่สร้างขึ้น
3. รวบรวมปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา และผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและเอกสารที่เกี่ยวข้องในการวิจัย โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ
4. พัฒนาระบวนการทำงานเป็นทีม ที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาที่ได้จากการสนทนากลุ่ม โดยทำการสังเกตอย่างมีส่วนร่วมและแบบบันทึกการปฏิบัติงานจากการทำโปรเจกของนักศึกษา
5. เมื่อสิ้นสุดกระบวนการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยทำการสรุปความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา โดยใช้แบบประเมินความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม และการทำงานของทีมงานที่ดี

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม สำหรับรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษากลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบประเมินความเหนียวแน่นของทีม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เรียงจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง ไปหาไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- คะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- คะแนน 3 หมายถึง เฉย ๆ
- คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
- คะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และสามารถแปลความหมายของแบบประเมินความเหนียวแน่นของทีม ดังนี้ ถ้าได้ 52 คะแนนหรือมากกว่า แสดงว่าเป็นทีมงานที่วิเศษมาก มีความเหนียวแน่นกันเป็นอย่างดี ถ้าได้คะแนนอยู่ระหว่าง 39 ถึง 51 แสดงว่าทีมงานมีคุณลักษณะเชิงบวก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นทีมงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไปได้แน่นอน ถ้าได้คะแนนอยู่ระหว่าง 26 ถึง 38 คะแนน แสดงว่าทีมงานมีคุณลักษณะค่อนข้างอ่อนแอ และอยู่ในภาวะที่ไม่น่าพอใจ แต่ถ้าได้คะแนนต่ำกว่า 26 คะแนนลงไป ทีมงานนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นทีมงาน (ตามนิยามของทีมงาน) แต่ควรเป็นที่รวมของแต่ละบุคคลที่รวมกันแบบหลวม ๆ มากกว่า

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานของทีมงานที่ดี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) คือ มีเสมอ กับ ไม่ค่อยมี โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของการทำงานของทีมงานที่ดี ดังนี้

1) ถ้ามีจำนวนข้อที่ตอบว่า “มีเสมอ” อยู่จำนวนมาก บ่งชี้การทำงานเป็นทีมขณะนั้นค่อนข้างดี

2) ถ้าข้อใดได้คำตอบว่า “ไม่ค่อยมี” ท่านควรใช้อภิปรายกับสมาชิก เพื่อหาแนวทางแก้ไขในประเด็นดังกล่าว

จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์และแปลความหมาย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์และการบันทึกภาคสนามที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยนำไปวิเคราะห์เนื้อหาโดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 แนวคำถาม (Interview guide) เกี่ยวกับปัญหาและการทำงานเป็นทีมใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยรวบรวม แยกประเภทของข้อมูล และแปลความหมายของข้อมูลโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎี

2.2 สร้างข้อสรุปชั่วคราวจากการแปลความหมายข้อมูลเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม (Developing Theme) แล้วจัดหมวดหมู่ของปัญหา วิเคราะห์ปัญหา เปรียบเทียบปัญหาและทำการพัฒนา

2.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อสรุปชั่วคราวที่ได้จากการพัฒนา โดยการทำสนทนากลุ่มกับกลุ่มตัวอย่างและนำมาเชื่อมโยงความสัมพันธ์ตามจุดมุ่งหมายการวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้นักศึกษา สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม
2. ผลการวิเคราะห์การทำงานของทีมที่ดี
3. ผลของการประชุมกลุ่มย่อยและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

1. ผลการวิเคราะห์ความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม

รายละเอียด	คะแนน
1. ทีมงานมีการประชุม/พบปะหารือกันอย่างสม่ำเสมอโดยสมาชิกทุกคนสนใจเข้าประชุม	63
2. เราได้พูดคุยถึงเป้าหมายที่มีร่วมกัน พร้อมทั้งประเมินถึงความก้าวหน้าของงาน	50
3. เราใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการคุยเรื่องงานของเราอย่างเปิดใจและกระตือรือร้น	39
4. เราให้ความสนใจต่อประเด็นที่ขัดแย้งหรือยังไม่มีข้อยุติ โดยพูดคุยต่อไปจนได้คำตอบ	27
5. สมาชิกกลุ่มจะตั้งใจฟังเมื่อคนอื่นพูด	63
6. เราไว้ใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และสามารถบอกให้เพื่อนทราบความรู้สึกของเราได้	47

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รายละเอียด	คะแนน
7. การเป็นผู้นำกลุ่มมีการหมุนเวียนหรือเป็นร่วมกัน ตามจังหวะและโอกาสเหมาะสมโดยยึดประโยชน์ของกลุ่ม	54
8. สมาชิกแต่ละคนพยายามหาวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างผลงานสุดท้ายที่ดีของกลุ่ม	40
9. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจมากที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้	39
10. เราพอใจที่จะยกความดีที่เกิดจากผลงานนั้นให้แก่กัน	44
11. สมาชิกของกลุ่มต่างยินดีให้และรับคำติชมของกันและกันเพื่อให้งานของกลุ่มดีขึ้น	21
12. เรายินดีแสดงถึงความโปร่งใสในการทำงานของกันและกัน และช่วยกันทำผลงานของกลุ่ม	49
13. สมาชิกของกลุ่มให้ความรักและนับถือซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง	58
รวม	594
ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	45.69

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความเหนียวแน่นของทีม หรือสามารถทำงานเป็นทีม โดยนักศึกษามีความคิดคุณลักษณะเชิงบวก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นทีมงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไปได้แน่นอน ($\bar{X} = 45.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนน 52 คะแนนหรือมากกว่า แสดงว่านักศึกษามีความเหนียวแน่นของทีมงานมาก ในเรื่องมีการประชุม พบปะหรือกันอย่างสม่ำเสมอ โดยสมาชิกทุกคนสนใจเข้าประชุม และสมาชิกในกลุ่มจะตั้งใจฟังเมื่อคนอื่นพูด สมาชิกของกลุ่มให้ความรักและนับถือซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง และการเป็นผู้นำกลุ่มมีการหมุนเวียนหรือเป็นร่วมกัน ตามจังหวะและโอกาสเหมาะสมโดยยึดประโยชน์ของกลุ่ม ข้อที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 39 ถึง 51 แสดงว่านักศึกษามีความคิดคุณลักษณะเชิงบวก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นทีมงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไปได้แน่นอน ในเรื่องการมีเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งประเมินถึงความก้าวหน้าของงาน ความโปร่งใสในการทำงานของกันและกัน และช่วยกันทำผลงานของกลุ่ม มีการวางใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และสามารถบอกให้เพื่อนทราบความรู้สึกของกันและกันได้ พอใจที่จะยกความดีที่เกิดจากผลงานนั้นให้แก่กัน สมาชิกแต่ละคนพยายามหาวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างผลงานสุดท้ายที่ดีของกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่มมีความพึงพอใจมากที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้ มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการคุยเรื่องงานของเราอย่างเปิดใจและ

กระตือรือร้น ข้อที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 26 ถึง 38 คะแนน แสดงว่านักศึกษาค่อนข้างอ่อนแอ ในเรื่องความสนใจต่อประเด็นที่ขัดแย้งหรือยังไม่มีข้อยุติ โดยพูดคุยต่อไปจนได้คำตอบ ซึ่งเป็นภาวะที่จะต้องทำการปรับปรุง ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำกว่า 26 คะแนนลงไป แสดงว่า สมาชิกของทีมงานไม่ยอมรับฟังคำติชมของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปอย่างล่าช้าได้

2. ผลการวิเคราะห์การทำงานของทีมที่ดี

ตารางที่ 2 ผลจากแบบสอบถามการทำงานของทีมที่ดี

รายละเอียด	จำนวน มีเสมอ	จำนวน ไม่ค่อยมี
1. กำหนดเป้าหมายและความคาดหวังไว้แล้วอย่างชัดเจน	15	4
2. กำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบไว้แล้วอย่างชัดเจน	12	7
3. มีเอกสารที่ระบุกฎเกณฑ์และแนวทางที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน	9	10
4. มีบรรยากาศของการสื่อสารอย่างเปิดเผยที่ไว้วางใจและเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน	12	7
5. มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้อย่างต่อเนื่อง	6	13
6. มีการบริหารจัดการเรื่องความขัดแย้ง ความอดทนและการให้ ความร่วมมือสนับสนุนที่ดี	10	9
7. การให้รางวัลตอบแทนหรือชมเชยทั้งรายบุคคลและทีมงาน โดยรวม	5	14
8. ความปรารถนาที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา	7	12
9. สมาชิกของทีมงานสามารถเข้ากันได้ดี ไม่มีใครชอบ อีโก้ (ego) หรือบุคลิกอื่นที่ก่อให้เกิดปัญหา	15	4
10. เมื่อสมาชิกส่วนใหญ่มีมติเห็นพ้องแล้ว ทุกคนพร้อมสนับสนุน	11	8
11. สมาชิกทีมงานมีความยืดหยุ่น เปิดใจกว้าง และสามารถฟังพาได้	10	9
12. สมาชิกทีมงานทุกคนมีความรู้สึกที่ “เราลงเรือเดียวกัน”	11	8
13. สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของทีมนั้น	13	6
14. สมาชิกทีมงานแต่ละคนจะกระโดดลงมาช่วยเหลือสนับสนุนซึ่ง กันและกันอย่าง ทุ่มพลังเต็มที่ทันทีเมื่อเกิดเหตุการณ์จำเป็น โดยผู้นำไม่ต้องร้องขอใด ๆ	17	2

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการทำงานของทีมที่ดี ส่วนใหญ่นักศึกษามีลักษณะการทำงานเป็นทีมค่อนข้างดี คือ มีการกำหนดเป้าหมายและคาดหวังไว้แล้วอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบไว้แล้วอย่างชัดเจน มีบรรยากาศของการสื่อสารอย่างเปิดเผยที่ไว้วางใจและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการเรื่องความขัดแย้ง ความอดทนและการให้ความร่วมมือสนับสนุนที่ดี สมาชิกของทีมงานสามารถเข้ากันได้ดี ไม่มีใครชอบโอ้อวด (ego) หรือบุคลิกอื่นที่ก่อให้เกิดปัญหา เมื่อสมาชิกส่วนใหญ่มีมติเห็นพ้องแล้ว ทุกคนพร้อมสนับสนุน สมาชิกทีมงานมีความยืดหยุ่น เปิดใจกว้าง และสามารถฟังกันได้ สมาชิกทีมงานทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันว่า “เราลงเรือเดียวกัน” สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของทีมนี้ และสมาชิกทีมงานแต่ละคนจะกระโดดลงมาช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งกันและกันอย่างฉับพลันทันทีทันใดเมื่อเกิดเหตุการณ์จำเป็น โดยผู้นำไม่ต้องร้องขอใด ๆ

สำหรับลักษณะการทำงานที่นักศึกษาไม่ค่อยมี คือ การมีเอกสารที่ระบุกฎเกณฑ์และแนวทางที่ต้องปฏิบัติ การเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้อย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลตอบแทนหรือชมเชยทั้งรายบุคคลและทีมงานโดยรวม และความปรารถนาที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

3. ผลของการประชุมกลุ่มย่อยและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม

จากข้อมูลการวิเคราะห์ความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม และการทำงานของทีมที่ดีสามารถนำมาสร้างประเด็นปัญหาในการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- 3.1 ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
- 3.2 ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

3.1 ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ซึ่งในระยะแรก การทำงานของนักศึกษามีลักษณะตัวใครตัวมัน ต่างคนต่างทำ ประกอบกับแผนการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน จึงทำให้การทำงานโครงการเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นจึงมีการประชุมเพื่อชี้แจง เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ และสร้างแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ว่าใครทำหน้าที่อะไรบ้าง ผลปรากฏว่า ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจถึงหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตัวเองต้องรับผิดชอบ จึงทำให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

ซึ่งในระยะแรก ๆ ที่ยังไม่มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ จะมีการทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ไม่ค่อยมีการปรึกษาหารือในการทำงาน ส่งผลให้โครงการที่ทำออกมาไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ และไม่ค่อยเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร หลังจากได้มีการประชุมเพื่อชี้แจง เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ทำให้นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาทีมงาน ปัญหา ข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขด้วยเหตุและผล นักศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาการทำงานของตัวเอง เป็นไปด้วยความสร้างสรรค์ และมีความพึงพอใจที่ดีในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ มีระบบ เรียบร้อยมากยิ่งขึ้น



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยมุ่งศึกษาความสามารถในการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ผู้วิจัยพัฒนาแบบประเมินความเหนียวแน่นของทีมงาน และการทำงานเป็นทีมที่ดีของ รศ.สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ เป็นแบบวัดเจตคติที่ใช้รูปแบบของเทอร์สโตน (Thurstone)

กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ นักศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ภาคเรียนที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2550 โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 19 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถาม จะมีแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ แบบประเมินความเหนียวแน่นของทีมงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามการทำงานของทีมที่ดี มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะและวิธีการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมที่ได้จากการสังเกต การสัมภาษณ์และการบันทึกภาคสนามที่ได้จากการสนทนากลุ่ม หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการคำนวณหาคะแนนรวมของแต่ละข้อแล้วแปลความหมาย คำนวณหาค่าความถี่แล้วแปลความหมาย และสำหรับการใช้แนวคำถามที่ได้จากข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 1 มาสรุปประเด็นปัญหา และแปลความหมายของข้อมูลโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎี

สรุปผลการวิจัย

การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้แก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความเหนียวแน่นของทีมงาน หรือสามารถทำงานเป็นทีม โดยนักศึกษามีความคิดเห็นเชิงบวก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นที่ทีมงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไปได้แน่นอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนน 52 คะแนนหรือมากกว่า แสดงว่านักศึกษามีความเหนียว

แน่นของทีมงานมาก ในเรื่อง มีการประชุม พบปะหรือกันอย่างสม่ำเสมอ โดยสมาชิกทุกคนสนใจ เข้าประชุม และสมาชิกในกลุ่มจะตั้งใจฟังเมื่อคนอื่นพูด สมาชิกของกลุ่มให้ความรักและนับถือซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง และการเป็นผู้นำกลุ่มมีการหมุนเวียนหรือเป็นร่วมกัน ตามจังหวัดและโอกาสเหมาะสมโดยยึดประโยชน์ของกลุ่ม ข้อที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 39 ถึง 51 แสดงว่านักศึกษามีความคิดคุณลักษณะเชิงบวก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นที่ทีมงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไปได้แน่นอน ในเรื่อง การมีเป้าหมายร่วมกัน พร้อมทั้งประเมินถึงความก้าวหน้าของงาน ความโปร่งใสในการทำงานของกันและกัน และช่วยกันทำผลงานของกลุ่ม มีการวางใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และสามารถบอกให้เพื่อนทราบความรู้สึกของกันและกันได้ พอใจที่จะยกความคิดที่เกิดจากผลงานนั้นให้แก่กัน สมาชิกแต่ละคนพยายามหาวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างผลงานสุดท้ายที่ดีของกลุ่ม และสมาชิกของกลุ่มมีความพึงพอใจมากที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้ มีการใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการคุยเรื่องงานของเราอย่างเปิดใจและกระตือรือร้น ข้อที่มีคะแนนอยู่ระหว่าง 26 ถึง 38 คะแนน แสดงว่านักศึกษาค่อนข้างอ่อนแอ ในเรื่องความสนใจต่อประเด็นที่ขัดแย้งหรือยังไม่มีข้อยุติ โดยพูดคุยต่อไปจนได้คำตอบ ซึ่งเป็นภาวะที่จะต้องทำการปรับปรุง ส่วนข้อที่มีคะแนนต่ำกว่า 26 คะแนนลงไป แสดงว่าสมาชิกของทีมงานไม่ยอมรับฟังคำติชมของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งจะทำให้การทำงานของกลุ่มเป็นไปได้ยากลำบาก

2. ผลการวิเคราะห์การทำงานของทีมที่ดี พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีการทำงานของทีมที่ดี ส่วนใหญ่นักศึกษาจะมีลักษณะการทำงานเป็นทีมค่อนข้างดี คือ มีการกำหนดเป้าหมายและคาดหวังไว้แล้วอย่างชัดเจน มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบไว้แล้วอย่างชัดเจน มีบรรยากาศของการสื่อสารอย่างเปิดเผยที่ไว้วางใจและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีการบริหารจัดการเรื่องความขัดแย้ง ความอดทนและการให้ความร่วมมือสนับสนุนที่ดี สมาชิกของทีมงานสามารถเข้ากันได้ดี ไม่มีใครชอบโอ้อวด (ego) หรือบุคลิกอื่นที่ก่อให้เกิดปัญหา เมื่อสมาชิกส่วนใหญ่มีมติเห็นพ้องแล้ว ทุกคนพร้อมสนับสนุน สมาชิกทีมงานมีความยืดหยุ่น เปิดใจกว้าง และสามารถฟังพาได้ สมาชิกทีมงานทุกคนมีความรู้สึกรู้ว่า “เราลงเรือเดียวกัน” สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของทีมนั้น และสมาชิกทีมงานแต่ละคนจะกระโดดลงมาช่วยเหลือสนับสนุน ซึ่งกันและกันอย่างฉับพลันทันทีทันใดเมื่อเกิดเหตุการณ์จำเป็น โดยผู้นำไม่ต้องร้องขอใด ๆ

สำหรับลักษณะการทำงานที่นักศึกษาไม่ค่อยมี คือ การมีเอกสารที่ระบุกฎเกณฑ์และแนวทางที่ต้องปฏิบัติ การเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้อย่างต่อเนื่อง การให้รางวัลตอบแทนหรือชมเชยทั้งรายบุคคลและทีมงาน โดยรวม และความปรารถนาที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น

3. ผลของการประชุมกลุ่มย่อยและการพัฒนาการทำงานเป็นทีม พบว่า นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จะต้องมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม 1. ด้านการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ซึ่งในระยะแรก การทำงานของนักศึกษาจะมีลักษณะตัวใครตัวมัน ต่างคนต่างทำ ประกอบกับแผนการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน จึงทำให้การทำงานโครงการเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นจึงมีการประชุมเพื่อชี้แจง เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ และสร้างแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ว่าใครทำหน้าที่อะไรบ้าง ผลปรากฏว่า ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความเข้าใจถึงหน้าที่ต่าง ๆ ที่ตัวเองต้องรับผิดชอบ จึงทำให้งานเป็นไปอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. ด้านความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ซึ่งในระยะแรก ๆ ที่ยังไม่มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาสาขาวิชาอิเล็กทรอนิกส์ จะมีการทำงานเป็นแบบต่างคนต่างทำ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ไม่ค่อยมีการปรึกษาหารือในการทำงาน ส่งผลให้โครงการที่ทำออกมาไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ และไม่ค่อยเป็นระเบียบเรียบร้อยเท่าที่ควร หลังจากได้มีการประชุมเพื่อชี้แจง เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ทำให้นักศึกษาสาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีความรู้ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการพัฒนาทีมงาน ปัญหาข้อขัดแย้งต่าง ๆ ได้รับการแก้ไขด้วยเหตุและผล นักศึกษาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในหน้าที่ต่าง ๆ ได้มีการพัฒนาการทำงานของตัวเอง เป็นไปด้วยความสร้างสรรค์ และมีความพึงพอใจที่คิดในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้งานที่ออกมามีคุณภาพ มีระบบ เรียบร้อยมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่ นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีผลการดำเนินงานที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความเหนียวแน่นของการทำงานเป็นทีม ของการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้แก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า นักศึกษา ไม่สามารถยุติข้อขัดแย้งในกลุ่มได้ เนื่องจากไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่ม เพราะไม่มีความรู้ ความเข้าใจ ในทักษะการทำงานเป็นทีม ที่ต้องการให้เกิดขึ้น ไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร จตุรพิชพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นที่ต้องจะต้องมีการระดมความคิด ซึ่งเป็นขั้นตอนที่จะสามารถทราบถึงลักษณะนิสัยส่วนบุคคลของสมาชิกแต่ละคน เพื่อลดความขัดแย้ง และความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องของสมาชิกในกลุ่มด้วย อีกทั้ง การระดมความคิด ยังเป็นกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาทีมงานอีกวิธีหนึ่งที่เป็นประสิทธิภาพด้วย

2. ผลการศึกษาการทำงานของทีมที่ดี ของการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้แก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า นักศึกษาไม่ทราบแผนการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติ จึงทำให้ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการให้รางวัลตอบแทนหรือชมเชยทั้งรายบุคคลและทีมงาน โดยรวม เพื่อความปรารถนาที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทีมงาน โดยเน้นที่จะให้ความสนใจเรื่องความประสานสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพราะให้สมาชิกในกลุ่มมีความรู้สึกยินดีกับงานที่ทำและจะสามารถทำงานให้ลุล่วงสำเร็จได้ในที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้แก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัยได้รับข้อมูลประสบการณ์ และความคิดเห็นของนักศึกษา กับการศึกษาครั้งนี้ว่าสรุปดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

1.1 การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ให้แก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์นั้น นักศึกษสมควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนการปฏิบัติงานและร่วมลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงาน เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และมีความต้องการพัฒนางานและทีมงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 นักศึกษาจะต้องมีความพร้อมใจกันที่จะปรับปรุง จะเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานเป็นหมู่คณะ เพื่อให้ผลงานที่สร้างออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 นอกจากการพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีมให้แก่นักศึกษาแล้ว ควรพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ทักษะการปฏิบัติงานด้วย เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรมีการศึกษาค้นคว้าเรื่อง การพัฒนาการมีวินัยในการทำงานของนักศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์

บรรณานุกรม

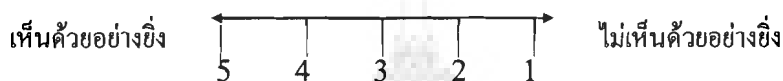
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.
กรุงเทพฯ : เซเว่นพรินติ้ง, 2542.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. เทคนิคการพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2536.
- บรรจง ท้าวเพชร. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546
- ประภาศรี อึ้งกุล. การสร้างทีมงาน. ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต, 2542.
- ประยูร อาษานาม. การบริหารทีมงาน. กทม. : ประสานการพิมพ์, 2538.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และคณะ. การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.
- สงวน ช่างฉัตร. การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม งานวิจัยส่วนบุคคล. ม.ป.ท. : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2543.
- สมศักดิ์ สีลากุล. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรฝ่ายพัฒนาบุคคล สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุรินทร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547.
- สุนันทา เลहनันท์. การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : ดี ดี บুকส์ โตร์, 2540.
_____. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : ดี ดี บุกส์ โตร์, 2541.
_____. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : ดี ดี บุกส์ โตร์, 2544.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์การ : การสร้างและพัฒนาการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2524.
- เอกชัย กิ์สุขพันธ์. การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : วิเจพรินติ้ง, 2538.
- เฮลเลอร์ โรเบิร์ต. บริหารทีมงาน. กรุงเทพฯ : นามมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546.

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างแบบสอบถาม



แบบประเมินด้านความเหนียวแน่นของทีมงาน (Team Cohesiveness Inventory)

ขอให้ท่านนึกถึงกลุ่มหรือทีมงานที่ท่านมีโอกาสได้ร่วมงานกัน แล้วตอบคำถามข้างล่างตามระดับของความรู้สึกที่ท่านมีในแต่ละประเด็นต่อการทำงานด้วยกัน โดยมีระดับความรู้สึกลดหลั่นตามลำดับดังนี้



1. ทีมงานมีการประชุม/พบปะหารือกันอย่างสม่ำเสมอโดยสมาชิกทุกคนสนใจเข้าประชุม
1 2 3 4 5
2. เราได้พูดคุยถึงเป้าหมายที่มีร่วมกัน พร้อมทั้งประเมินถึงความก้าวหน้าของงาน
1 2 3 4 5
3. เราใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการคุยเรื่องงานของเราอย่างเปิดใจและกระตือรือร้น
1 2 3 4 5
4. เราให้ความสนใจต่อประเด็นที่ขัดแย้งหรือยังไม่มีข้อยุติ โดยพูดคุยต่อไปจนได้คำตอบ
1 2 3 4 5
5. สมาชิกกลุ่มจะตั้งใจฟังเมื่อคนอื่นพูด
1 2 3 4 5
6. เราไว้วางใจซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ และสามารถบอกให้เพื่อนทราบความรู้สึกของเราได้
1 2 3 4 5
7. การเป็นผู้นำกลุ่มมีการหมุนเวียนหรือเป็นร่วมกัน ตามจังหวะและโอกาสเหมาะสมโดยยึดประโยชน์ของกลุ่ม
1 2 3 4 5
8. สมาชิกแต่ละคนพยายามหาวิธีที่ดีที่สุดในการสร้างผลงานสุดท้ายที่ดีของกลุ่ม
1 2 3 4 5
9. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจมากที่ได้เป็นสมาชิกของกลุ่มนี้
1 2 3 4 5

10. เราพอใจที่จะยกความดีที่เกิดจากผลงานนั้นให้แก่กัน

1 2 3 4 5

11. สมาชิกของกลุ่มต่างยินดีให้และรับคำติชมของกันและกันเพื่อให้การทำงานของกลุ่มดีขึ้น

1 2 3 4 5

12. เรายินดีแสดงถึงความโปร่งใสในการทำงานของกันและกัน และช่วยกันทำให้ผลงานของกลุ่มโปร่งใส

1 2 3 4 5

13. สมาชิกของกลุ่มให้ความรักและนับถือซึ่งกันและกันอย่างแท้จริง

1 2 3 4 5



แบบประเมินด้านการทำงานของทีมงานที่ดี (Teamwork Inventory)

คำอธิบาย : แบบทดสอบนี้ใช้เป็นเครื่องมือเบื้องต้นเพื่อวัดความเป็นทีมงาน (Teamwork) ขอให้ท่านตอบข้อความข้างล่างจากมุมมองที่ท่านวิเคราะห์ทีมงานที่ท่านเป็นผู้หรือเคยร่วมทำกิจกรรมใดก็ได้ ว่าทีมงานดังกล่าวมีคุณลักษณะต่อไปนี้หรือไม่

รายละเอียด	มีเสมอ	ไม่ค่อยมี
1. กำหนดเป้าหมายและความคาดหวังไว้ได้อย่างชัดเจน		
2. กำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบไว้ได้อย่างชัดเจน		
3. มีเอกสารที่ระบุกฎเกณฑ์และแนวทางที่ต้องปฏิบัติไว้ชัดเจน		
4. มีบรรยากาศของการสื่อสารอย่างเปิดเผยที่ไว้วางใจและเคารพ นับถือซึ่งกันและกัน		
5. มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต้องใช้อย่างต่อเนื่อง		
6. มีการบริหารจัดการเรื่องความขัดแย้ง ความอดทนและการให้ ความร่วมมือสนับสนุนที่ดี		
7. การให้รางวัลตอบแทนหรือชมเชยทั้งรายบุคคลและทีมงาน โดยรวม		
8. ความปรารถนาที่จะปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา		
9. สมาชิกของทีมงานสามารถเข้ากันได้ดี ไม่มีใครชอบ โอ้อวด (ego) หรือบุคลิกอื่นที่ก่อให้เกิดปัญหา		
10. เมื่อสมาชิกส่วนใหญ่มีมติเห็นพ้องแล้ว ทุกคนพร้อมสนับสนุน		
11. สมาชิกทีมงานมีความยืดหยุ่น เปิดใจกว้าง และสามารถฟังพาได้		
12. สมาชิกทีมงานทุกคนมีความรู้สึกที่ “เราลงเรือเดียวกัน”		
13. สมาชิกแต่ละคนมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของทีมนั้น		
14. สมาชิกทีมงานแต่ละคนจะกระโดดลงมาช่วยเหลือสนับสนุนซึ่ง กันและกันอย่าง จีบปล้นทันทีที่ทันใจเมื่อเกิดเหตุการณ์จำเป็น โดยผู้นำไม่ต้องร้องขอใด ๆ		

ประวัติผู้วิจัย



ประวัติผู้วิจัย หัวหน้าโครงการ

1. **ชื่อ นายพิสิฐ สอนละ**
Mr. Pisit Sornla
2. **เลขบัตรประจำตัว**
5410190023721
3. **ตำแหน่งปัจจุบัน**
อาจารย์ ระดับ 6
4. **หน่วยงานและสถานที่อยู่ที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail**
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร
เลขที่ 399 ถนนสามเสน แขวงวชิระ เขตดุสิต กทม 10300
โทรศัพท์ : 02-2829009-15 ext 6152, Fax: 02-6285201
E-mail: pisitha@hotmail.com
5. **ประวัติการศึกษา**
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรม
อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม ปี พ.ศ.2540 จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
6. **สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ**
 - 6.1 Microwave Circuit
 - 6.2 High Frequency Circuit
 - 6.3 Telecommunications System
7. **ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุ
สถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัยหรือ
ผู้ร่วมงานวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย**
 - 7.1 **ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย: ชื่อแผนงานวิจัย**
-
 - 7.2 **หัวหน้าโครงการวิจัย: ชื่อโครงการวิจัย**
-
 - 7.3 **งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว: ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน**
-

ประวัติผู้ร่วมวิจัย

1. **ชื่อ นายอนุชา ไชยชาญ**
Mr. Anucha Chaichan
2. **เลขบัตรประจำตัว**
3330700208021
3. **ตำแหน่งปัจจุบัน**
อาจารย์ ระดับ 6
4. **หน่วยงานและสถานที่ติดต่อได้สะดวก พร้อมหมายเลขโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail**
สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
พระนคร
เลขที่ 399 ถนนสามเสน แขวงจวฑิระ เขตดุสิต กทม 10300
โทรศัพท์ : 02-2829009-15 ext 6152, Fax: 02-6285201
E-mail: anucha@rmutp.ac.th
5. **ประวัติการศึกษา**
สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรม
อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม ปี พ.ศ 2540 จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
6. **สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ**
 - 6.1 Digital Circuits Design
 - 6.2 VLSI System
 - 6.3 Communications System
7. **ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุ
สถานภาพในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัยหรือ
ผู้ร่วมงานวิจัยในแต่ละข้อเสนอการวิจัย**
 - 7.1 **ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย: ชื่อแผนงานวิจัย**
-
 - 7.2 **หัวหน้าโครงการวิจัย: ชื่อโครงการวิจัย**
-
 - 7.3 **งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว: ชื่อผลงานวิจัย ปีที่พิมพ์ การเผยแพร่ และแหล่งทุน**
-

ประวัติ ผู้ร่วมวิจัย

1. ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย) นายเชาวน์วัฒน์ อูมานนท์
(ภาษาอังกฤษ) Mr. Chaowat Aumarnont
2. รหัสประจำตัวประชาชน 3 1017 0198 501 6
3. ตำแหน่งปัจจุบัน พนักงานราชการ
4. หน่วยงานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก พร้อมโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์
399 ถนนสามเสน แขวงวิษุทธ เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทร. 02 6285203 ต่อ 6153 โทรสาร 02 628-5201
E-mail : aumarnont@hotmail.com
5. ประวัติการศึกษา
ปริญญาตรี จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ สาขา วิศวกรรมศาสตร
อุตสาหกรรม เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากสถาบันเทคโนโลยี
ราชมงคล วิทยาเขตพระนครเหนือ สาขา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม
6. สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ
คอมพิวเตอร์ บาสเกตบอล
7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพ
ในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละ
การวิจัย เป็นต้น
 - 7.1 ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย : -
 - 7.2 หัวหน้าโครงการวิจัย :-
 - 7.3 งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว :-
 - 7.4 งานวิจัยที่กำลังทำ : -

ประวัติ ผู้ร่วมวิจัย

1. **ชื่อ-นามสกุล (ภาษาไทย)** นางสาวรุ่งอรุณ ศรีปาน
(ภาษาอังกฤษ) Ms.Rung-aroon Sripan
2. **รหัสประจำตัวประชาชน** 3 6099 00109 19 7
3. **ตำแหน่งปัจจุบัน** พนักงานมหาวิทยาลัย (อาจารย์)
4. **หน่วยงานที่อยู่ติดต่อได้สะดวก** พร้อมโทรศัพท์ โทรสาร และ E-mail
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตเทเวศร์
399 ถนนสามเสน แขวงวัชรฯ เขตดุสิต
กรุงเทพมหานคร 10300 โทร. 02 6285203 ต่อ 6153 โทรสาร 02 6285201
E-mail : rung_koys@hotmail.com
5. **ประวัติการศึกษา**
ปริญญาโท จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ สาขา วิศวกรรมไฟฟ้า
เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม
ปริญญาตรี จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ สาขา วิศวกรรม
อุตสาหกรรมการผลิต เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-โทรคมนาคม
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง และประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากวิทยาลัยเทคนิค
นครสวรรค์ สาขาอิเล็กทรอนิกส์ เอกวิชา อิเล็กทรอนิกส์-คอมพิวเตอร์
6. **สาขาวิชาการที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)** ระบุสาขาวิชาการ
คอมพิวเตอร์ การเดินระบบ LAN และการวิจัย
7. **ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัย** ทั้งภายในและภายนอกประเทศ โดยระบุสถานภาพ
ในการทำการวิจัยว่าเป็นผู้อำนวยการแผนงานวิจัย หัวหน้าโครงการวิจัย หรือผู้ร่วมวิจัยในแต่ละ
การวิจัย เป็นต้น
 - 7.1 **ผู้อำนวยการแผนงานวิจัย** : -
 - 7.2 **หัวหน้าโครงการวิจัย** : ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการประกอบวิชาชีพครู
ภายใต้ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ งบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2551
 - 7.3 **งานวิจัยที่ทำเสร็จแล้ว** : การศึกษาคุณสมบัติของผู้เรียนที่เข้าสู่กระบวนการผลิต
บัณฑิตในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณผลประโยชน์ ประจำปี 2550

7.4 งานวิจัยที่กำลังทำ : การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาพลักษณ์ของครูช่าง
อุตสาหกรรมที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร งบประมาณผลประโยชน์
(งบกลาง) ประจำปี 2550

