

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2560

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2560

นุชนา ทองศูนย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะ
การทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์.
กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัด
สภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน
กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน
กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ
เครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน
จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)
ต่อจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ใน
การรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่า
ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence :IOC) ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 และค่า
ความเชื่อมั่น (α) ของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีค่าเท่ากับ .959 และค่าความเชื่อมั่น (α) ของ
การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product
Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัย พบว่า

1) ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม และด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน
2) ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านภูมิทัศน์
ภายในโรงเรียน และด้านอาคารสถานที่ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัด
สภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน
กรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับสมรรถนะ
การทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .779

THE RELATIONSHIP BETWEEN ENVIRONMENTAL MANAGEMENT AT SCHOOLS
AND TEAMWORK COMPETENCIES AMONG TEACHERS IN THE BANGKHUNTEN
DISTRICT OF BANGKOK



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree Educational Administration
at Srinakharinwirot University

April 2017

Nuchana Thongsoon. (2017). *The Relationship between Environmental Management at Schools and Teamwork Competencies among Teachers in the Bangkhuntien District of Bangkok*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr. Somboon Burasirak.

The purposes of this research were as follows 1) to study the level of teamwork competencies among teachers in the Bangkhuntien district of Bangkok; 2) to study the level of environmental management in schools in the Bangkhuntien district of Bangkok; and 3) to study the relationship between environmental management in schools and teamwork competencies among teachers in the Bangkhuntien district of Bangkok.

The samples consisted of two hundred and sixty teachers in schools under the authority of the Bangkhuntien district in Bangkok, in the second semester of the 2016 academic year by using the work of Krejcie and Morgan (1970: 608). The stratified random sampling was conducted by using the school size as a strata to use to calculate the sample size. Simple random sampling was done thereafter by lottery. The instruments used for data collection were five point-rating scale questionnaires. The questionnaires were distributed to five experts to check for content validity. The IOC (Index of Item - Objective Congruence) was valued due to the fact that it was at 0.60-1.00, the reliability of teamwork competencies was at .959 and the reliability of the environmental management in schools was at .961. The data analysis was done by percentage, mean and standard deviation and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The research results were as follows;

1) The level of teamwork competencies among teachers as a whole were at a high level. In term of the individual aspects, the research found it to be at high level in all aspects, in descending order of the average as follows; team collaboration, adaption to the team, work participation, team-leading role and peer reinforcement; 2) the level of environmental management in schools in the Bangkhuntien district in Bangkok was at high as a whole level. In terms of the individual aspects, the research was found to be at a high level in all aspects in descending order and by average as follows; instruction, social and cultural aspects, landscapes in the school buildings; 3) There was a statistically significant positive relationship at a level of .01 between environmental management in schools and teamwork competencies among teachers in the Bangkhuntien district of Bangkok. The Pearson's correlation coefficient (r) = .779 showed that the two variables had a relationship at a high level.

สารนิพนธ์

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ของ

นุชนา ทองศูนย์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

วันที่ เดือน พ.ศ. 2560

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์) (อาจารย์ ดร.สมบุญ บุรศิริรักษ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ดร. สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่เสียสละเวลาให้คำปรึกษาช่วยเหลือแนะนำ ให้กำลังใจ รวมถึงช่วยแก้ไขข้อบกพร่อง และข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัย สนับสนุนความก้าวหน้าและติดตามการทำงานของผู้วิจัยอย่างสม่ำเสมอ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมาเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ อาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และอาจารย์ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ประธานและกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง และอาจารย์ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ ประธานและกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มทดลองเครื่องมือวิจัย ผู้บริหารโรงเรียน และครูของโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างทุกโรงเรียน ที่ช่วยเหลือให้ความร่วมมือและให้กำลังใจมาโดยตลอด จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนอบรมให้ความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรการบริหารการศึกษา ซึ่งทำให้ผู้วิจัยรู้ว่าการศึกษามีได้สิ้นสุดลงเพียงการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จเท่านั้น หากแต่ยังต้องเรียนรู้สืบเนื่องต่อไปอย่างไม่มีสิ้นสุด และจะนำความรู้ไปยังประโยชน์แก่ผู้อื่นและสังคมต่อไป

สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณอย่างลึกซึ้งต่อบิดามารดา ผู้ให้กำเนิดที่อบรมเลี้ยงดูมาจนเติบโตใหญ่ ซึ่งเป็นทั้งแบบอย่างที่ดีและคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยในการศึกษาพัฒนาตนเอง ขอขอบคุณญาติพี่น้อง ที่ให้การสนับสนุน ทำให้ผู้วิจัยได้ศึกษาสถาบันการศึกษาที่มีคุณภาพแห่งนี้จนสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดามารดา ครูอาจารย์ผู้สั่งสอน ตลอดจนทุกท่านที่ได้ให้การอบรมสั่งสอน และขอมอบเป็นคุณประโยชน์แก่ผู้เฝ้าหาความรู้ทุกท่าน

นุชนา ทองศูนย์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
สมมติฐานของการวิจัย	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร	12
ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	12
การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร	14
สำนักงานเขตบางขุนเทียน	15
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร	16
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม	17
สมรรถนะ	17
ความหมายของสมรรถนะ	18
ความสำคัญของสมรรถนะ	21
สมรรถนะครู	22
การทำงานเป็นทีม	30
ความหมายของการทำงานเป็นทีม	30
หลักการการทำงานเป็นทีม	31
ประเภทของการทำงานเป็นทีม	32
องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม	33
ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม	35
สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	36
การให้ความร่วมมือการทำงาน	38

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน.....	42
การปรับตัวเข้ากับทีมงาน.....	45
การแสดงบทบาทผู้นำทีม.....	50
การมีส่วนร่วมในการทำงาน.....	53
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน.....	58
ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน...	58
การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน.....	65
ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน.....	68
อาคารสถานที่.....	71
การจัดการเรียนการสอน.....	80
สังคมและวัฒนธรรม.....	84
ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็น ทีมของครู.....	90
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	91
งานวิจัยในประเทศ.....	91
งานวิจัยต่างประเทศ.....	92
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	95
การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	96
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	97
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	100
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน	101
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
สรุปผลการวิจัย.....	115
อภิปรายผลการวิจัย.....	117
ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	125
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	136
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	143
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล.....	150
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	160

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 สถิติจำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2559.....	16
2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน.....	67
3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	96
4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559.....	101
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน.....	102
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	103
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ.....	104
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน โดยรวมและรายข้อ.....	105
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม โดยรวมและรายข้อ.....	106
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	107
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน.....	108
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านอาคารสถานที่ โดยรวมและรายชื่อ.....	110
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายชื่อ.....	111
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมและรายชื่อ.....	112
16 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็น ทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนโดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient).....	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 การบริหารการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	14



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนจะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบัน ระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยังยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2558: 15)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งคุรุสภาได้ออกข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตราที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ เป็นการตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548: 18) ส่วนในหมวด 4 หมวดการจัดการศึกษาได้กำหนดไว้ว่า การศึกษา หมายความว่า เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม และการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมาตรา 24 (5) ได้ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องพยายามให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทั้งนี้

เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนและประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553: 9)

ปัจจุบันมีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรต่างๆ อย่างแพร่หลาย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นหน่วยงานหนึ่งที่น่าแนวคิดเรื่องการพัฒนามนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูงในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553: 2) การกำหนดสมรรถนะครู ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน จึงมีความสำคัญ เนื่องจากสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักของครูที่สำคัญ ด้านหนึ่งคือสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดให้ครูมีจรรยาบรรณวิชาชีพด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน ในสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เสริมแรงให้กำลังใจ ปรับตัว และแสดงบทบาทผู้นำอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 29) การทำงานเป็นทีมจึงมีความสำคัญสำหรับครู ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สายงานการสอนในโรงเรียน นอกจากนี้ จากการศึกษาเอกสารรายงานการวิจัย พบว่า การดำเนินงานภายในองค์กรถ้าบุคลากรปราศจากความร่วมมือร่วมใจในการทำงานก็อาจทำให้องค์การนั้นขาดความ เจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นจะต้องมีการประสานงานกันอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นองค์กรใดก็ตาม เพราะนอกจากความคุ้นเคยในระบบงานแล้ว ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรด้วยกัน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมักจะทำออกมาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว เมื่อทีมทำงานได้ดี ผลลัพธ์ที่ได้ก็จะมีประสิทธิภาพสูง พลังในการทำงานร่วมกันเกิดจากการรวมทักษะที่มีความแตกต่างกันจากหลากหลายประสบการณ์และแรงจูงใจของสมาชิกในทีมทำให้ทีมสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ ที่มีความซับซ้อนได้อย่างรวดเร็วมากขึ้น ทีมที่มีประสิทธิผล จะสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น ดำเนินการได้รวดเร็วยิ่งขึ้น และแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์มากขึ้นกว่ากลุ่มคนที่มีทักษะและความสามารถสูงแต่ต่างคนต่างทำงาน (ไพโรจน์ บาลัน. 2551: 3)

กรุงเทพมหานคร มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการเต็มศักยภาพจึงกำหนดสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครขึ้น สำหรับสำนักการศึกษา ซึ่งอยู่ภายใต้ การบริหารจัดการของกรุงเทพมหานคร ดำเนินการจัดทำสมรรถนะครูกรุงเทพมหานคร ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะหลักที่สำคัญด้านหนึ่งของครูกรุงเทพมหานคร คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยสมรรถนะการทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะ ที่มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่กรุงเทพมหานคร กำหนด (สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2555: 3) และกำหนดให้การพัฒนาครูเป็นส่วนหนึ่งของภารกิจหลัก ในแผนปฏิบัติการราชการกรุงเทพมหานคร ประจำปี พ.ศ. 2559 ของสำนักการศึกษา

กรุงเทพมหานคร ในการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูโดยการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณลักษณะและค่านิยม 12 ประการ ของนักเรียนกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2559: 7 - 8)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน ภายใต้การบริหารของสำนักงานการศึกษา และสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา และโรงเรียนประถมศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (สำนักงานเขตบางขุนเทียน. 2559: 7) ประกอบด้วย 16 โรงเรียน แบ่งเป็น 3 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ครูทั้งสิ้น 785 คน ซึ่งมีจำนวนมาก และมีความแตกต่าง ทางด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีการจัดการศึกษาต่างระดับกัน เช่น ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา มีการสร้างและพัฒนาทีมงานของบุคลากรแตกต่างกันไปด้วย จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ภายในและภายนอกของโรงเรียนในเขตบางขุนเทียนพบว่า มีจุดอ่อนอยู่ที่ ครูขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และในโรงเรียนไม่มีการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันให้แก่บุคลากร (สำนักงานเขตบางขุนเทียน. 2558: 10)

นอกจากนี้ยังพบปัญหาจากการทำงานร่วมกันของครูในโรงเรียน คือ การทำงานในโรงเรียนเป็นลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการยอมรับความสามารถ และบุคลากรมีทัศนคติไม่ดีต่อการทำงานเป็นทีม การทำงานในทีมที่จัดตั้งไว้มีสมาชิกเพียงจำนวนหนึ่งเท่านั้น ที่มีบทบาทในการทำงาน อีกส่วนหนึ่งเป็นสมาชิกที่อยู่ในทีมแต่ ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำงานของทีมนั้นๆ ความแตกต่างระหว่างบุคคลในทัศนคติและความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตบางขุนเทียน. 2558: 23) จากปัญหาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนข้างต้น ส่งผลให้เกิดความล่าช้าต่อการพัฒนาโรงเรียน เนื่องจากการทำงานเป็นทีมของครูมีความสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากแนวความคิดสมรรถนะการทำงานเป็นทีม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน 5 ด้าน คือ 1) การให้ความร่วมมือการทำงาน 2) การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน 3) การปรับตัวเข้ากับทีมงาน 4) การแสดงบทบาทผู้นำทีม และ 5) การมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการนำไปใช้เป็นแนวทางใน การกำหนดนโยบาย การวางแผนการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีการจัดการศึกษาตามจุดหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายอย่างชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ครูและบุคลากรให้มีคุณภาพในการจัดการศึกษา และเพื่อให้ข้าราชการครูทุกคนเป็นครูที่ดีมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แต่จากผลการประเมินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียน พบว่าโครงการการจัดสภาพแวดล้อม

ภายในโรงเรียนยังคงต้องได้รับการพัฒนา (สำนักงานเขตบางขุนเทียน. 2558: 5) ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรภายในสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็นกรรมการโครงการประเมินการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนจึงต้องการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิจัย การสังเคราะห์ และแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แบ่งการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2) อาคารสถานที่ 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) สังคมและวัฒนธรรม

และเนื่องจากได้มีนักวิชาการและนักวิจัยที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู อันได้แก่ ออสตินและบาลด์วิน (Austin; & Baldwin. 1991: Abstract) ศึกษาความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน สอดคล้องกับ อภิชาติ ประจิมพันธุ์ (2551: 62) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน แสดงว่าพนักงานที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี ก็จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานดี ในขณะเดียวกัน กรรณก บุญชูจรัส (2552: 197) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน และยังสอดคล้องกับ วชิรพร ล้ออุทัย (2554: 76) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากลักษณะทางกายภาพในการทำงานของครู ได้แก่ ห้องเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน อุปกรณ์และสื่อการสอนมีลักษณะที่ดีเหมาะสมกับการใช้งาน ห้องทำงานเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอ สำหรับจัดเก็บเอกสารการสอน ย่อมทำให้ครูมีความสุขส่งผลให้มีสมรรถนะครูเพิ่มขึ้น

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในเขตบางขุนเทียนดังกล่าว ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสมและเป็นแนวทางในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในโรงเรียน

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะทำให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ครูสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
2. โรงเรียนได้ใช้เป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมและการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้การทำงานประสบความสำเร็จ
3. สำนักงานเขตบางขุนเทียนสามารถนำผลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนการจัดสภาพแวดล้อม และการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูให้มีสมรรถนะการทำงานเป็นทีมที่เหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งแบ่งขอบเขตในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วนดังนี้ 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การให้ความร่วมมือการทำงาน การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับทีมงาน การแสดงบทบาทผู้นำทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน อาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน และสังคมและวัฒนธรรม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร จำนวน 16 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา โรงเรียนวัดสะแกงาม โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื้อมนุกูล) โรงเรียนวัดบางกระดี โรงเรียนวัดเลา โรงเรียนศาลเจ้า โรงเรียนวัดแสมดำ โรงเรียนวัดหัวกระบือ โรงเรียนวัดกำแพง โรงเรียนวัดท่าข้าม โรงเรียนวัดกก

โรงเรียนวัดประชาบำรุง โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์ โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์ โรงเรียนวัดบัวผัน และโรงเรียนแก้วขำทับอุบลรัตน์ ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 รวมประชากร 785 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่าง 50 เปอร์เซ็นต์จากโรงเรียนทั้งหมด 16 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 9 โรงเรียน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่อจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู 5 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 การให้ความร่วมมือการทำงาน
- 1.2 การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การปรับตัวเข้ากับทีมงาน
- 1.4 การแสดงบทบาทผู้นำทีม
- 1.5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

2. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 2.1 ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน
- 2.2 อาคารสถานที่
- 2.3 การจัดการเรียนการสอน
- 2.4 สังคมและวัฒนธรรม

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำหรือข้อความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายหรือข้อความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการร่วมกันทำงานเป็นทีม สามารถทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูประสบความสำเร็จ เป็นความสามารถในการฝึกความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทักษะคิด และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือการทำงาน การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับทีมงาน การแสดงบทบาทผู้นำทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การให้ความร่วมมือการทำงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเต็มใจ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความมุ่งมั่นทำให้งานสำเร็จตามที่หน่วยงานวางเป้าหมายไว้ พร้อมให้ความร่วมมือที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการให้ความร่วมมือกับทีมงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

1.2 การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการกระตุ้นหรือชักนำด้วยคำพูดให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง สร้างค่านิยมที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานให้ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน และเสริมสร้างความรักความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 การปรับตัวเข้ากับทีมงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการปรับตัวโดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างมีระบบและแบบแผนชัดเจน มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

1.4 การแสดงบทบาทผู้นำทีม หมายถึง ความสามารถของครูในการวางตัวเป็นสมาชิกในทีมหรือผู้นำทีมที่เหมาะสม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีมงานอย่างเต็มที่ จัดการความขัดแย้งและส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน ให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากทีมงานร่วมกัน มีการวิเคราะห์ตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง น่าเชื่อถือ และศรัทธาจากทีมงาน

1.5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น อภิปราย วางแผนและปฏิบัติงานตามแผน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหา ร่วมกับทีมงานทำงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนด และการให้ความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. การจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการของโรงเรียนเพื่อจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงตกแต่งสถานศึกษาให้มีทัศนียภาพที่สวยงามตามสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีมาตรฐานและคุณภาพที่ดีเหมาะที่จะเป็นสภาพแวดล้อมที่เสริมการพัฒนาคนในสถานศึกษาได้อย่างดี ประกอบด้วย ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน อาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน และสังคมและวัฒนธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนหรือบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ภายในรั้วโรงเรียนเพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้เกิดความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดอย่างเรียบง่ายเพื่อความสะดวกในการดูแลรักษา ออกแบบให้มีประโยชน์ใช้สอยไปกับการจัดการเรียนการสอนของครู จัดบรรยากาศที่สวยงามเน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย จัดให้เกิดเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และใช้วัสดุอุปกรณ์ในห้องถิ่นมาตกแต่งเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

2.2 อาคารสถานที่ หมายถึง การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่โดยการจัดห้องเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทได้ดี และปราศจากสิ่งรบกวน เช่น กลิ่น เสียง และควัน จัดโรงอาหารให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ จัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดของโรงอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วม จัดให้มีห้องพักครูเพียงพอกับจำนวนครู จัดให้มีห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องน้ำ ห้องส้วม เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครู และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากรภายในโรงเรียน

2.3 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนได้สนใจในวิชาที่เรียน สนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในเนื้อหาวิชาที่ตนเองเรียน ให้ความสนใจปัญหาของนักเรียนแต่ละคน และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูกับนักเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักมากกว่าความต้องการของครู

2.4 สังคมและวัฒนธรรม หมายถึง การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน โดยร่วมกับชุมชนกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามในสังคมให้กับครูและนักเรียนได้ปฏิบัติตาม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างชุมชนและโรงเรียน การกระตุ้นครูให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน การจัดให้มีนิทรรศการถ่ายทอดความเป็นมา ความเชื่อต่างๆ ของชุมชน การฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นที่พักพิงให้กับผู้นำชุมชน

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน ตามนโยบายการจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

4. สำนักงานเขตบางขุนเทียน หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ดูแลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน จำนวน 16 โรงเรียน มีฝ่ายการศึกษาดูแลและส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ประสานตรวจสอบ กลั่นกรองงานด้านการ

บริหารงานบุคคลและสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่

กรอบแนวคิดในการวิจัย

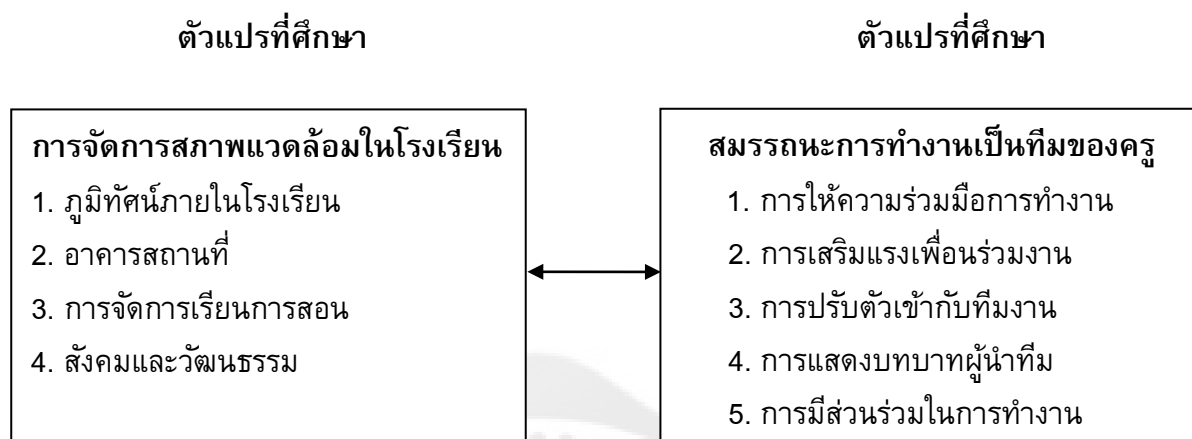
จากการศึกษาหลักการ แนวคิดและงานวิจัย ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยมีผลวิจัย แนวคิด และบุคคลสนับสนุนความคิดเห็นไว้ ดังนี้

สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ได้ศึกษาแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 29) ซึ่งได้สร้างเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาให้สูงขึ้น ได้กำหนดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้าน ดังนี้ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และ การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ จากแนวคิดที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัย ได้จำแนกสมรรถนะการทำงานเป็นทีมได้ 5 ด้าน คือ การให้ความร่วมมือการทำงาน การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับทีมงาน การแสดงบทบาทผู้นำทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยของ แอสติน (Astin. 1993: 14), อลัมน์ส (สมชาย เทพแสง. 2553: 8; อ้างอิงจาก Alumnus. 2005: Online), จิรายุ คุณสืบพงษ์พันธ์ (2554: 4), ทรรศนีย์ วราห์คำ (2554: 17), จิราพร พึ่งพินิจ (2555: 3), อารียา สตาร์ตัน (2556: 16), อินทิรา บริบูรณ์ (2556: 55), หริสา ยงวรรณกร (2557: 9), ประยูร ยศพงศ์ (2558: 5) และ พระมหาไฉนา สิงห์สนั่น (2558: 83) จากแนวคิดนักการศึกษาและนักวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจและได้ทำการสังเคราะห์และจำแนกการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 4 ด้าน ดังนี้ ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน อาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน และสังคมและวัฒนธรรม

ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูและยังมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน จากการศึกษางานวิจัย ออสตินและบาลด์วิน (Austin; & Baldwin. 1991: Abstract) พบว่า บทบาทด้านการสอนและการร่วมมือกันทำงาน วิจัยจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์การ อภิชาติ ประจิมพันธ์ (2551: 62) พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน กรรณก บุญชูจรัส (2552: 197) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การคิดเชิงบวก, การรวมทีม, การจัดการความรู้, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน วัชรินทร์ ล้ออุทัย (2554: 76) สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ตามลักษณะทางกายภาพในการทำงานของครู

จากแนวคิด เอกสารและงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดัง
ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

การจัดการสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขต
บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
 - 1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.2 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
 - 1.3 สำนักงานเขตบางขุนเทียน
 - 1.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร
2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
 - 2.1 สมรรถนะ
 - 2.2 การทำงานเป็นทีม
 - 2.3 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
 - 2.3.1 การให้ความร่วมมือการทำงาน
 - 2.3.2 การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน
 - 2.3.3 การปรับตัวเข้ากับทีมงาน
 - 2.3.4 การแสดงบทบาทผู้นำทีม
 - 2.3.5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน
3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
 - 3.1 ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
 - 3.2 การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
 - 3.2.1 ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน
 - 3.2.2 อาคารสถานที่
 - 3.2.3 การจัดการเรียนการสอน
 - 3.2.4 สังคมและวัฒนธรรม
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ดำเนินการภายใต้สังกัดกระทรวงมหาดไทยซึ่งมีความประวัติดังต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร จัดตั้งครั้งแรกเมื่อปี 2427 ในรูปแบบของโรงเรียนราษฎรที่วัดมหรณพาราม ต่อมาในปี พ.ศ. 2430 มีการขยายการจัดการศึกษาโดยจัดตั้งองค์การรับผิดชอบเป็นกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นกระทรวงธรรมการในปี พ.ศ. 2435 ถึง พ.ศ. 2441 ได้มีโครงสร้างการศึกษาเกิดขึ้น โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการของกระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบลระหว่างปี พ.ศ. 2454 ถึง พ.ศ. 2475 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

1. กระทรวงนครบาล รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ รับผิดชอบที่ประสานงาน ให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองนครหลวงกรุงเทพธนบุรี องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ตลอดจนสุขาภิบาลต่างๆ ใน นครหลวงกรุงเทพธนบุรี เป็นหน่วยการปกครองเดียวกัน คือ กรุงเทพมหานคร รวมถึงการรับโอนการจัด การศึกษาจากหน่วยงานที่ยุบรวมกัน

บทบาทหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขตโรงเรียนกรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นนครหลวงของประเทศไทย และเป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รองรับโครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภากรุงเทพมหานครและฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน มีหน้าที่ จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็นเขต แต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวง บทบาทหน้าที่ของกรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ดูแลมาตรฐาน กำกับติดตามดูแล สนับสนุนทรัพยากร ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดการศึกษาหลายระดับและหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาในรูปแบบศูนย์เลี้ยงดูเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชนซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการ

2. การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต

3. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยการแพทย์ และวิทยาลัยพยาบาล เกี่ยวการอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์

4. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้แก่ ผูกอบรมวิชาชีพพระยาศน์ในโรงเรียน ผูกอบรม วิชาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนัก พัฒนาชุมชน หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

สำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษาโดย นำนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้านได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้สำนักงานเขตและโรงเรียนดำเนินการ

บทบาทหน้าที่ของสำนักการศึกษารับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2518 ได้กำหนดฐานะ กรุงเทพมหานคร เป็นทบวงการเมือง มีฐานะเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นนครหลวง ฉะนั้น กรุงเทพมหานครจึงมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเล็กรองผู้ว่าราชการฯ อีก 4 คน เข้ามาบริหารและรับผิดชอบงานของ สำนักต่าง ๆ เช่น สำนักการแพทย์สำนักระบายน้ำ สำนักการศึกษา เป็นต้น สำนักการศึกษาเป็น หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการจัดการศึกษาในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีหน้าที่จัดการศึกษา 3 ระดับ คือ

1. ระดับชั้นเด็กเล็ก
2. ระดับชั้นประถมศึกษา
3. ระดับชั้นมัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานครกำหนดนโยบายด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เด็กนักเรียนของ กรุงเทพมหานครทุกคนได้รับสิทธิเรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้กรุงเทพมหานครมี ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา 3 ประการได้แก่ประการแรก มุ่งเน้นให้นักเรียนกรุงเทพมหานครมีความ สมดุลถึงพร้อม ด้านความรู้ และคุณธรรม ประการที่สองให้นักเรียนของกรุงเทพมหานครมีสิทธิและ

ที่มา: สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร (2559). เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. หน้า 7.

จากภาพประกอบ 2 สามารถอธิบายได้ว่าโครงสร้างระบบบริหารการศึกษามีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารสูงสุดและเป็นฝ่ายการเมือง มีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารกรุงเทพมหานครทุกด้าน เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการกรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ในสายราชการประจำมีปลัดกรุงเทพมหานคร ดำรงตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการประจำ มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและตามคำสั่งของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร กำกับ เร่งรัด ติดตามผลการปฏิบัติงานราชการของส่วนราชการในกรุงเทพมหานคร รวมทั้งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ กรุงเทพมหานครและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รองจากรองผู้ว่ากรุงเทพมหานคร (สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. 2556 - 2560: 6 - 7)

1.3 สำนักงานเขตบางขุนเทียน

มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับฝ่ายการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสานตรวจสอบ กลั่นกรองงานด้านการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่ เพื่อนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น วิเคราะห์ข้อมูลประชากรวัยเรียนเพื่อการวางแผนการรับนักเรียนแต่ละระดับ ตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อเด็กอายุถึงเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ส่งให้สถานศึกษาที่รับผิดชอบในพื้นที่เขต เพื่อเตรียมการรับนักเรียน ประสานงาน ติดตาม สรุปผลการรับนักเรียนของสถานศึกษาในพื้นที่เขต รวบรวมศึกษา วิเคราะห์ กลั่นกรอง ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา เพื่อนำเสนอผู้อำนวยการเขต วางแผนและดำเนินงานในการระดมทรัพยากรจากแหล่งสนับสนุน ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุน ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ (สำนักงานเขตบางขุนเทียน. 2559: ออนไลน์)

จากอำนาจหน้าที่ ที่กล่าวมาข้างต้นสำนักงานเขตบางขุนเทียนฝ่ายการศึกษามีนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการและการดำเนินงานของโรงเรียนในสังกัดทั้ง 16 โรงเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ช่วยเหลือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนทั้ง 16 โรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อรับการประเมินคุณภาพจากสำนักงานการศึกษา และหน่วยงานภายนอก

2. สนับสนุนโรงเรียนในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ในเรื่องความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักเรียนที่จบจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม

3. ส่งเสริมให้ชุมชนและองค์กรต่างๆ ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน

1.4 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครโดยสำนักงานการศึกษา ได้สนับสนุนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร นำรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการผดุงคุณภาพการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกโรงเรียนให้มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกัน โดยมีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 438 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ในพื้นที่ 50 สำนักงานเขต ซึ่งสำนักงานเขตบางขุนเทียน เป็น 1 ใน 50 อยู่ในกลุ่มเขตกรุงธนใต้ สภาพพื้นที่ทางด้านตะวันออกเฉียงเหนือของเขตเป็นแหล่งที่อยู่อาศัย การค้า และอุตสาหกรรม ในขณะที่พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเขตเกษตรกรรมและมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ซึ่งได้มีโรงเรียนในสังกัดโดยประกอบไปด้วยโรงเรียนต่างๆ จำนวน 16 โรงเรียน โดยแต่ละโรงเรียนมีจำนวนข้าราชการครูและนักเรียนดังต่อไปนี้

ตาราง 1 สถิติจำนวนข้าราชการครูและจำนวนนักเรียน ปีการศึกษา 2559

ลำดับที่	โรงเรียน	จำนวนข้าราชการครู	จำนวนนักเรียน
1	โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา	126	2,685
2	โรงเรียนวัดสะแกงาม	91	2,023
3	โรงเรียนราชมนตรี (ปลื้ม-เชื่อนนกุล)	67	1,477
4	โรงเรียนวัดบางกระดี	60	1,216
5	โรงเรียนวัดเลา	58	1,208
6	โรงเรียนวัดกำแพง	57	1,056
7	โรงเรียนศาลเจ้า (ห้าวนกุลวิทยา)	56	1,203
8	โรงเรียนวัดแสงคำ	55	1,152
9	โรงเรียนวัดหัวกระบือ	53	1,149
10	โรงเรียนวัดท่าข้าม	45	972
11	โรงเรียนวัดกก	38	751
12	โรงเรียนวัดประชาบำรุง	26	507
13	โรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์	22	470
14	โรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์	10	165
15	โรงเรียนวัดบัวผัน	11	127
16	โรงเรียนแก้วท่าบ่ออุปถัมภ์	10	98
รวม		785	16,259

ที่มา: สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา สถิติจำนวนนักเรียน ห้องเรียน บุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (สำนักงานการศึกษา 2559 : ออนไลน์)

2. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะมีความหมายและความสำคัญดังต่อไปนี้

2.1 สมรรถนะ

แมคเคลแลน (McClelland. 1973: 28) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้แสดงความคิดเห็นในบทความเรื่อง Testing for Competence rather than for Intelligence ในปี 1973 บทความดังกล่าว แสดงความคิดเห็นต่อต้านการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงานหรือผลการเรียนว่าไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จได้ จึงทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เชื่อว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ตัวแปรสมรรถนะดังกล่าว ยังแสดงผลการทดสอบที่ไม่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือเศรษฐกิจทางสังคม เหมือนกับแบบวัดความถนัดอื่นๆ วิธีการวิจัยของ แมคเคลแลน ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานมากกับกลุ่มผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานน้อย เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้มีความแตกต่างกันในสมรรถนะด้านใด แมคเคลแลนยังใช้สมรรถนะที่แตกต่างจากนักการทูตระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางในด้านต่างๆ ได้แก่ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม ความคาดหวังกับบุคคลอื่น และความรวดเร็วในการเรียนรู้เครือข่ายด้านการเมือง

แบร์เรท และ ดีพินเท (Barrett; & Depinet. 1991: 64) ได้เสนอบทความที่ปลุกปล้ำข้อเสนอของแมคเคลแลน เรื่อง A Reconsideration of Competence Rather than for Intelligence บทความนี้อ้างถึงงานวิจัยใหม่ๆ เกี่ยวกับแบบทดสอบความถนัด หรือการทดสอบเชาว์ปัญญาว่าแบบทดสอบดังกล่าวสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ในเกือบทุกอาชีพ ซึ่งประเด็นดังกล่าว แมคเคลแลน ได้แสดงทัศนะตอบโต้ว่า เชาว์ปัญญาเป็นสมรรถนะพื้นฐาน ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติต้องมี แต่เมื่อบุคคลมีเชาว์ปัญญาในระดับหนึ่งแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็ไม่สัมพันธ์กับเชาว์ปัญญาอีกต่อไป แต่สิ่งที่แยกระหว่างผู้ที่ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานดีกับผู้ที่ฉลาดที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คือ สมรรถนะนั่นเอง

ส่วนแนวคิดเรื่องสมรรถนะด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ส่วนที่อยู่เหนือน้ำซึ่งเป็นส่วนน้อยของภูเขาน้ำแข็งเป็นสิ่งที่สามารถมองเห็นได้สัมผัสได้ ซึ่งก็เหมือนกับความรู้และทักษะของคนที่แสดงออกให้เห็นได้ง่าย ส่วนใหญ่ของภูเขาน้ำแข็งจะอยู่ใต้ผิวน้ำ ซึ่งเปรียบเสมือนกับสิ่งที่ฝังอยู่ในตัวคนที่ไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนเหมือนความรู้และทักษะดังที่กล่าวข้างต้น สิ่งที่อยู่ในส่วนลึกนี้ได้แก่ แรงผลักดัน (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self Image) ฯลฯ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนพฤติกรรมมนุษย์ให้แสดงออกในรูปแบบต่างๆ เช่น เป็นคนขยันขันแข็ง เป็นคนซื่อสัตย์ เป็นต้น “สมบัติ” ดังกล่าวของคนนี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงานของเขา แนวคิดนี้เรียกว่า “ ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) ซึ่งถูกนำมาใช้เป็นตัวแบบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ด้านหลัก คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skill) คุณสมบัติของคน (Attribute) และสมรรถนะทั้ง 3 ด้านนี้ก็ได้รับการ

พัฒนามาเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาความสามารถของคนในปัจจุบัน (สถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร. 2553: 1)

สำหรับประเทศไทยได้มีการนำแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำ ก่อนที่จะแพร่หลายเข้าสู่บริษัทชั้นนำของประเทศไทย เช่น เครือปูนซีเมนต์ไทย ซินคอร์เปอเรชั่น ไทยธนาคาร ปตท. ฯลฯ ซึ่งเครือปูนซีเมนต์ไทยได้ประสบผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดชัดเจนในการนำไปใช้ ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐกิจและเอกชนนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร (Management Tools) มากขึ้น โดยแต่ละองค์กรจะออกแบบหลักสมรรถนะให้เหมาะสมกับองค์กรของตน (ชลิดา คงเมือง. 2548: 8-9)

ปี พ.ศ. 2553 รัฐบาลได้จัดสรรงบประมาณภายใต้แผนปฏิบัติไทยเข้มแข็ง 2555 จัดให้มีโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The WholeSystem: UTQ) กำหนดให้มีกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคลกำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการวางนโยบายสู่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับเครือข่ายทางวิชาการ กลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.) ได้ร่วมมือกันสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินสมรรถนะของครู และผู้บริหารสถานศึกษา ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2553: 7)

สรุปได้ว่า สมรรถนะมาจากแนวคิดของนักวิชาการที่หลากหลาย เพื่อค้นหาคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนคุณสมบัติต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของขององค์กร ตลอดจนใช้สำหรับเพื่อการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาการทำงานของบุคลากรของหน่วยงานเอกชน ต่อมาภาครัฐบาลในประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้นำแนวคิดสมรรถนะ มาใช้สรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ตลอดจนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปโดยปรับปรุงคุณภาพข้าราชการ ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการให้สามารถใช้สมรรถนะได้อย่างสัมฤทธิ์ผล กระทรวงศึกษาธิการมีการศึกษาและกำหนดรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา และต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ซึ่งได้จัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยการสร้างและนำเครื่องมือมาใช้ในการใช้ประเมินสมรรถนะของครู และผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะมีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า Competency หรือ Competence ซึ่งได้นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายหรือคำจำกัดความไว้แตกต่างกัน ดังนี้

แมคเคลแลน (สฤัญญา รัตมีธรรมโชติ. 2549: 14; อ้างอิงจาก McClelland 1973: 14) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า Competency คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล

ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (ประมา ศาสตรารุจิ. 2550: 17; อ้างอิงจาก Spencer; & Spencer; 1993: 9-11) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ ได้ขยายความหมายของสมรรถนะไว้จากการศึกษา พบว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล

แมคลาแกน (ประมา ศาสตรารุจิ. 2550: 18; อ้างอิงจาก McLagan. 1997: 40-47) ให้ความคิดเห็นต่อลักษณะของสมรรถนะในมุมมองต่างๆ ที่รวมทั้งมุมมองขีดความสามารถที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เข้าด้วยกัน ดังนี้

1. สมรรถนะตามลักษณะงาน (Competency as Tasks) เป็นการแสดงถึงว่าสมรรถนะต่างๆ สามารถแบ่งออกเป็นงานย่อยๆ และกำหนดขอบเขตของงานที่จะทำได้ ได้แก่ งานการทำความสะอาดพื้น งานย่อยคือการเลือกไม้กวาด ซึ่งงานย่อยลงไปอีกก็จะต้องมีความสามารถในการเลือกใช้ไม้กวาดว่าจะเลือกใช้ไม้กวาดอันใดในการทำงานที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. สมรรถนะตามลักษณะของผลลัพธ์ (Competency as Results) ลักษณะสมรรถนะที่สามารถแบ่งออกเป็นองค์ประกอบย่อย ซึ่งผลลัพธ์ขององค์ประกอบต่างๆ เหล่านั้นจะรวมกันไปสู่ผลลัพธ์ร่วมกัน

3. สมรรถนะตามผลของการกระทำ (Competency as Outputs) สมรรถนะในลักษณะนี้ จำเป็นที่จะต้องค้นหาความต้องการของลูกค้าทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ความต้องการในการผลิตหรือบริการ จากนั้นจึงแบ่งผลที่ได้ออกเป็นองค์ประกอบย่อยๆ และสามารถกำหนดคุณภาพและมาตรฐานที่ต้องการในการตอบสนองความต้องการของลูกค้า

4. สมรรถนะตามความรู้ ทักษะและทัศนคติ (Competency as Knowledge, Skill and Attitude) คนที่มีความเฉลียวฉลาดจะมีการแสดงออกทางพฤติกรรม หรือวิธีการต่างๆ ที่จะบ่งบอกว่าคนผู้นั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดในส่วนของสมรรถนะในลักษณะนี้ จะต้องแยกแยะออกมาให้เห็นว่า ความรู้ ทักษะ และทัศนคติอะไรบ้างที่จะทำให้ประสบความสำเร็จซึ่งความสำเร็จดังกล่าวนั้น จะรวมไปถึงการมุ่งเน้นในความสำเร็จของเป้าหมาย การค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาและจะนำมาซึ่งการใช้เป้าหมายเป็นตัวกำหนดลำดับความสำคัญของการทำงานต่อไป

5. สมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ (Competency as Attribute Bundle) เป็นการประยุกต์ใช้กระบวนการของสมรรถนะทางความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งเป็นความสามารถที่แท้จริงของแต่ละบุคคลที่มีอยู่แต่เป็นการยากมากที่จะยกตัวอย่างให้เห็นอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมของผู้นำจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้คนแสดงออกในการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งนั้น คือจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตามได้ นั่นคือ ความสามารถที่ผู้นำจะต้องมี แต่อะไรคือสาเหตุ

อัลริช (ปริญญ์ พิชญวิจิตร. 2544: 2; อ้างอิงจาก Ulrich. 1997: 2) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ชี้ขาดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร คือ การจัดการต้นทุนทางปัญญา ซึ่งหมายถึงทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง และอาจกล่าวได้อีกว่า ธุรกิจนับจากนี้ต้องการเครื่องมือในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความอยู่รอดและเติบโตได้ นั่นคือ การบริหารจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะให้กับทีมงานและตัวบุคคลทั้งนี้เพื่อหวังจะให้เกิดสมรรถนะในการส่งเสริมสนับสนุนที่ดีที่สุด จากทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่

ณรงควิทย์ แสนทอง (2547: 257-258) ได้เปรียบเทียบความหมายของสมรรถนะไว้ในหนังสือ The Competency Foundation โดยอธิบายบุคลิกลักษณะ (Characteristic) ของคนว่าเปรียบเสมือนภูเขา น้ำแข็ง กล่าวคือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

ชลิดา คงเมือง (2548: 25-26) สรุปความหมายของคำว่า Competency ไว้ดังนี้

1. ด้านความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “รู้” ได้แก่ ความรอบรู้ในงานที่ทำ ความเข้าใจในการทำงานที่ปฏิบัติและความสามารถในการบริหารจัดการ

2. ด้านทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “ทำ” เป็นสิ่งที่ต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกฝนเป็นประจำจนเกิดเป็นความชำนาญในการใช้งาน ได้แก่ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทักษะในกระบวนการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะด้านการสื่อสาร และทักษะด้านภาษาอังกฤษ

3. ด้านพฤติกรรม (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการต้องการให้ “เป็น” ได้แก่ การมุ่งสู่เป้าหมายและความสำเร็จ รักการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การกล้ายืนหยัดและแสดงออก การมีส่วนร่วมกับองค์กร การยืดหยุ่น อดทนต่อความกดดัน ความเป็นผู้นำ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีจริยธรรม

โฮจ, โทนาโดรา และมาร์เรลลี (ชลิดา คงเมือง. 2548: 11; อ้างอิงจาก Hoge, Tondora; & Marrelli. 2005: 517) สรุปว่า องค์กรประกอบ (Cluster) ของสมรรถนะคือ KSAPs อันได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Abilities) และบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคล (Person characteristics) ที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

สรุปได้ว่า ความหมายของสมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งสมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล แบ่งได้ตามปัจจัยตามลักษณะงาน ลักษณะของผลลัพธ์ ผลของการกระทำ ความรู้ ทักษะและทัศนคติ และสมรรถนะที่แต่ละคนมีอยู่ทั้งด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม ซึ่งมีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงานและสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

2.1.2 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในปัจจุบันมีหลายองค์กรให้ความสำคัญกับสมรรถนะมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากมีนักวิชาการด้านการบริหารได้ค้นพบ และเชื่อกันว่า สมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการแข่งขัน และการพัฒนาองค์กร ดังเช่น

ฮาเมล และ ปราฮาลาด (ณรงค์วิทย์ แสันทอง. 2548: 22; อ้างอิงจาก Hamel and Prahalad 1990 : 79 - 91) ได้กล่าวถึงการจัดทำสมรรถนะในองค์กรว่า การแข่งขันสำหรับอนาคต คือ การแข่งขันในเรื่องของส่วนแบ่งแห่งโอกาส มากกว่าส่วนแบ่งทางการตลาด คงจะเป็นเรื่องยากที่จะลอกเลียนแบบและแข่งขันการพัฒนาสมรรถนะ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นความสามารถเฉพาะขององค์กรที่สั่งสมกันมายาวนานบนพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กร ด้วยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในระยะยาวแล้วปัจจัยที่จะตัดสินอนาคตขององค์กรไม่ใช่ตัวสินค้าหรือบริการ แต่จะเป็นสมรรถนะ เพราะถ้าองค์กรมีสมรรถนะแล้วจะสามารถผลิตสินค้าและบริการอะไรก็ได้ และพบว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง เช่น ถ้าต้องการให้ พนักงานขายมียอดขายเพิ่มขึ้น 10% เข้าต้องมีพฤติกรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะในเรื่อง การวางแผนไปเยี่ยมลูกค้า การเจรจาต่อรอง เป็นต้น
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ระดับใด
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ป้องกันไม่ให้เกิดงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ขณะที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงาน แต่เนื่องจากความต้องการตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานประสบความสำเร็จเพราะว่าโชคช่วยหรือเป็นเพราะความสามารถของเขาเอง
5. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่องค์กรแห่งสมรรถนะ (Organization Competencies) ถ้าบุคลากรทุกคนในองค์กรปรับสมรรถนะของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรแล้วในระยะยาวจะส่งผลให้องค์กรนั้น เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เช่น ถ้าเป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) บุคลากรในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร คือ ทำให้ทราบถึงระดับความสามารถการทำงานของบุคลากรว่าอยู่ในระดับใดจะพัฒนาจุดใด เพื่อที่จะให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะของตนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรแล้ว อันจะส่งผลให้องค์กรนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2.1.3 สมรรถนะครู

ชัชวรินทร์ ชวนวัน (2551: 5) ได้ให้ความหมายสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา (Teachers and Personalls Competency) หมายถึง ความสามารถในการฝึกความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) แรงจูงใจ (Motivation) ทักษะ (Attitude) และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ และได้กล่าวถึงทิศทางการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะครู กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) กำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่างๆ เพื่อให้ครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะโดยนำไปผูกกับระบบการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะโดยมีสิ่งจูงใจคือ เงินประจำตำแหน่งวิทยฐานะ และคาดว่าจะนำไปสู่ศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในที่สุด ดังนั้น เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเข้าใจเรื่องการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ (Competency Base Approach) มากขึ้น จึงมีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ในประเด็นของหลักเกณฑ์ประเมินสมรรถนะเพื่อพัฒนาครู และแนะนำการปฏิบัติตามสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการสร้างและพัฒนากรอบสมรรถนะครูผู้สอน มีการออกแบบประเมินสมรรถนะครูซึ่งได้พัฒนาขึ้นมาจากกรอบแนวคิดของ McClelland ที่อธิบายว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 24 - 38) ได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการภายใต้แผนปฏิบัติไทยเข้มแข็ง 2555 โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through The Whole System: UTQ) กำหนดให้มีกิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล และได้กำหนดรูปแบบสมรรถนะของครู (Teachers Competency Model) ประกอบด้วยด้วย 2 ส่วนคือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพ และผลงานอย่างต่อเนื่องซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

1.1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

1.1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน

- 1.1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 1.1.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- 1.1.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.1.6 แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง
- 1.1.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของตน
- 1.1.8 ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.1.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
- ผู้ปกครองและชุมชน
- 1.2 สมรรถนะที่ 2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
- บริการ
- 1.2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ
- 1.2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า
- 1.2.3 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติ
- ผู้รับบริการ
- 1.2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ
- 1.2.5 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มารับบริการ
- 1.2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก
- 1.2.7 ให้บริการเกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก
- 1.3 สมรรถนะที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
- ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
- 1.3.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- 1.3.2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเอง
- 1.3.3 ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ
- 1.3.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส
- 1.3.5 เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

1.3.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น

1.3.7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา

1.4 สมรรถนะที่ 4 ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

1.4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
1.4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
1.4.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
1.4.4 ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

1.4.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มคนได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในทุกสถานการณ์

1.4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส

1.4.7 แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน
1.4.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

1.5 สมรรถนะที่ 5 มีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

1.5.1 ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ

1.5.2 เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

1.5.3 ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
1.5.4 ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด

1.5.5 ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและขนบธรรมเนียมประเพณี

1.5.6 ปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้อย่างเหมาะสมกับสถานะของตน

1.5.7 รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

1.5.8 เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

1.5.9 มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ

1.5.10 ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Function Competency) ประกอบด้วยสมรรถนะ

6 สมรรถนะ คือ

2.1 สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบ การเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด และประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดประกอบด้วยพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.1.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายสอดคล้องกับวัย ความต้องการของผู้เรียนชุมชน

2.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมและการ ประเมินผลการเรียนรู้

2.1.3 ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน พัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ และสมรรถนะของผู้เรียน

2.1.5 ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยความสุขและพัฒนาเต็มศักยภาพ

2.1.6 ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีหลากหลายและเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.7 ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการ เรียนรู้

2.1.8 ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลหลากหลายเหมาะสมกับ เนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้

2.1.9 สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม

2.1.10 วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง

2.1.11 นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการ

เรียนรู้

2.2 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ประกอบด้วยพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.2.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ใน
ชั้นเรียน

2.2.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม

2.2.3 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

2.2.4 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมและ
รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในสังคม

2.2.5 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการ
เรียนรู้การทำงาน

2.2.6 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้

2.2.7 สอดแทรกความภาคภูมิใจในความเป็นไทยแก่ผู้เรียนในการ
จัดการเรียนรู้

2.2.8 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย

2.2.9 จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมความภูมิใจในความเป็นไทย

2.2.10 ให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล

2.2.11 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนด้านการเรียนรู้

2.2.12 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนด้านการ
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

2.2.13 จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาคู่เรียนให้แก่นักเรียนอย่าง
ทั่วถึง

2.2.14 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง

2.2.15 ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมที่ดี
งาม

2.2.16 ดูแลผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันเหตุการณ์

2.3 สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียน/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียนซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

- เรียนรู้
- 2.3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการ
- ผู้เรียน
- 2.3.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
- ความปลอดภัย
- 2.3.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และมีความปลอดภัย
- 2.3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนครบถ้วน เป็นปัจจุบัน
- ศักยภาพ
- 2.3.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็ม
- 2.3.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
- ชั้นเรียน
- 2.3.7 แก้ปัญหานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- เรียน
- 2.3.8 พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- การปรับปรุงพัฒนา
- 2.3.9 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา
- 2.4 สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้
- 2.4.1 สืบรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.4.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
- 2.4.3 กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนในชั้นเรียน
- อย่างเป็นปัจจุบัน
- 2.4.4 รวบรวม สภาพปัญหาเกี่ยวกับนักเรียน และวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
- 2.4.5 จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
- 2.4.6 จำแนก และจัดกลุ่ม แนวคิดทฤษฎี และวิธีการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้

2.4.7 มีการประมวลผลข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.8 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.9 มีการสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

2.4.10 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

2.4.11 จัดทำแผนการวิจัย อย่างเป็นระบบ

2.4.12 ดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบ ตามแผนการดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้

2.5 สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหาร สถานศึกษาก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.5.1 เห็นคุณค่าให้มีความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่นๆ

2.5.2 กระตุ้นจูงใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน

2.5.3 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ

2.5.4 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ.

2.5.5 ใช้ทักษะการฟังอย่างมีวิจารณญาณ

2.5.6 พูดยและการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

2.5.7 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน

2.5.8 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และการพัฒนานวัตกรรม

2.5.9 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5.10 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

2.5.11 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้าง เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู

2.5.12 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ระบบที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

2.5.13 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วม ในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ

2.5.14 ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง

2.5.15 ใช้เทคนิควิธีที่หลากหลายในการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษา

2.5.16 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

2.5.17 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

2.6 สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ซึ่งมีรายการพฤติกรรมสมรรถนะดังนี้

2.6.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนในการติดต่อสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.2 ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา

2.6.3 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน

2.6.4 เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

2.6.5 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง ครูผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

2.6.6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้ประชาชนชาวบ้านหรือภูมิปัญญาในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม

2.6.7 เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลการจัดการศึกษา

2.6.8 นำเสนอผลการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาร่วมกันในทุกภาคเรียน

สรุป สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู และบุคลากรทางการศึกษาประสบความสำเร็จและสมรรถนะประจำสายงานเป็นความสามารถในการฝึกความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ

2.2 การทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความหมาย ประเภท องค์ประกอบ และประโยชน์ดังต่อไปนี้

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ความสำเร็จของงานในองค์การ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ การดำเนินงานทุกอย่าง ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของสมาชิกทุกคน การทำงานเป็นทีม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะเป็นพลังสร้างสรรค์แห่งความสำเร็จในการกิจต่างๆ ขององค์การโดยส่วนรวม การทำงานเป็นทีม มีผู้กล่าวไว้หลายทัศนะ ด้วยกัน ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2554: 182) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และปฏิบัติต่างก็เกิดความพอใจในการทำงานนั้น

ธีระเดช รุ่งมงคล (2555: 4) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มารวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบและประสานงานร่วมกัน เพื่อให้ผลงานที่ทำออกมาสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

วิกานดา เกษตรเอี่ยม (2558: 43) ได้ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปเข้ามาทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และพึ่งพาอาศัยกันและให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2559: 2) ให้ความหมาย การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กัน กระทำหรือปฏิบัติภารกิจอย่างมุ่งมั่น โดยมีเป้าหมายเดียวกันคือความสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำงานหรือปฏิบัติงาน ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแต่ละคนที่มาทำงานนั้น จะมี

วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายร่วมกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจ มีการวางแผน การตัดสินใจ การประสานงานที่ดี การติดต่อ สื่อสาร สนับสนุนกันและสามารถผสมกลมกลืนอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน

2.2.2 หลักการทำงานเป็นทีม

หลักสำคัญของการทำงานเป็นทีมสมาชิกในทีมต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ต้องรู้หน้าที่และบทบาทของตนเองและคนอื่น มีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ไว้วางใจกัน มีการร่วมมือประสานงานที่ดีในกลุ่ม และมีการติดตามประเมินผลงานเป็นระยะ แนวทางในการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551: 11-12) กล่าวถึงหลักการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. สมาชิกในทีมงานต้องมีการยอมรับผลสะท้อน หรือการตอบรับของสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมงาน
2. การทำงานเป็นทีมต้องทำงานด้วยความเต็มใจ มีการเตรียมความพร้อม และมีการเตรียมใจที่จะสนับสนุนสมาชิกของทีมงานในการดำเนินงานต่าง ๆ
3. การทำงานเป็นทีมต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน เพราะความสำเร็จของทีมงานขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมงาน
4. การทำงานเป็นทีมเป็นการสนับสนุนเกื้อกูลระหว่างกันและกัน
5. ผู้นำทีมมีความสำคัญต่อทีมงาน และส่งผลต่อการดำเนินงานของทีมงาน นอกจากนี้หลักการทำงานเป็นทีมที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2554: 183-184) กล่าวถึงหลักการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนของทีมรับรู้ นโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกัน
3. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด
4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องมีความเข้าใจตรงกัน ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน
5. การสื่อสารแบบเปิด เพื่อให้สมาชิกทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็น การสื่อสารแบบบนลงล่างหรือแบบล่างขึ้นบนก็ตาม
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
7. การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าสาเหตุใดก็ตามต้องคำนึงถึง ความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ
8. สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความจริงใจ เชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกันในหมู่สมาชิกของทีม และมีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

สรุปได้ว่า หลักการทำงานเป็นทีม หมายถึง การบริหารจัดการโดยให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วม ยึดหลักความร่วมมือ การจะสร้างทีมงานให้แข็งแกร่งควรเน้น ให้แต่ละบุคคลเห็นความสำคัญของกระบวนการการทำงานเป็นทีมและเน้นกระบวนการกลุ่มในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายอันเดียวกัน

2.2.3 ประเภทของการทำงานเป็นทีม

ธีระเดช รุ่งมงคล (2555: 17-19) แบ่งประเภทของทีมออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ ทีมที่เป็นทางการ (Formal Team) และทีมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Team)

1. ทีมที่เป็นทางการ (Formal Team) เป็นทีมที่ถูกจัดตั้งขึ้นมาโดยองค์การ เพื่อดำเนินการตามภารกิจซึ่งสัมพันธ์กับเป้าหมายขององค์การ จะมีรูปแบบในการจัดตั้งและมีโครงสร้างของทีมที่ชัดเจน รวมทั้งมีลักษณะงานที่เด่นชัด ทีมที่เป็นทางการมักจะใช้คำว่า “ทีม” และยังได้แบ่งออกได้ดังนี้

1.1 ทีมตามสายบังคับบัญชา เป็นทีมที่มีโครงสร้างในการควบคุมบังคับบัญชาที่แน่นอน

1.2 ทีมตามหน้าที่งาน เป็นทีมที่มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

2. ทีมที่ไม่เป็นทางการ (Informal Team) เป็นทีมที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจของสมาชิกซึ่งรวมกลุ่มกันขึ้นมาเองมากกว่าเกิดขึ้นจากการจัดตั้งโดยองค์การ ทีมที่ไม่เป็นทางการเรียกว่า “กลุ่ม” และยังแบ่งออกได้ดังนี้

2.1 กลุ่มตามความสนใจ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นโดยสมาชิกของกลุ่มมีวัตถุประสงค์ ระเบียบข้อบังคับหรือความเอาใจใส่ในสิ่งเดียวกัน โดยความเอาใจใส่เหล่านั้นอาจเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์การก็ได้

2.2 กลุ่มมิตรภาพ เป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมระหว่างสมาชิก มากกว่าการรวมกันอันเนื่องมาจากความสนใจในสิ่งเดียวกัน

ยงยุทธ เกษสาคร (2554: 190-191) กล่าวถึง ทีมงานในองค์การอาจมีหลายประเภท ดังนี้

1. ทีมงานผู้บริหารระดับสูง มีบทบาทหน้าที่ กำหนดจุดมุ่งหมาย นโยบายหลัก และพัฒนากลยุทธ์ขององค์การ

2. ทีมงานบริหารระดับกลาง ลักษณะทีมงานบริหารระดับนี้ เป็นผู้จัดตั้งจุดมุ่งหมายที่มีรายละเอียดการปฏิบัติงานมาก ทำหน้าที่ประสานงานและควบคุมการทำงานของสมาชิกในองค์การ

3. ทีมงานระดับปฏิบัติ ได้แก่ ฝ่ายทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงาน

4. ทีมวิศวะเทคนิค เป็นฝ่ายจัดตั้งมาตรฐานในองค์การ อาจเป็นมาตรฐานทางเทคนิค มาตรฐานการผลิตหรือมาตรฐานบริการ

5. ทีมฝ่ายสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปกติทีมงานดังกล่าวนี้เกิดขึ้นภายนอกการไหลของงานตามปกติในองค์กร

นอกจากนี้ประเภทของการทำงานเป็นทีมยังสามารถแบ่ง ตามวัตถุประสงค์หลายอย่าง ได้แก่ (เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ. 2556: 14)

1. ทีมแนะนำ (Advice Teams) เป็นทีมที่ให้ข้อมูลเพื่อตัดสินใจ เช่น กลุ่มคุณภาพให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพแก่ผู้บริหาร

2. ทีมผลิต (Production Teams) เป็นทีมที่รับผิดชอบทำงานแต่ละวัน เช่น การทำงานประจำ

3. ทีมโครงการ (Project Teams) ทีมโครงการต้องการริเริ่มแก้ไขปัญหา จึงต้องใช้ความรู้เฉพาะด้าน เช่น ทีมออกแบบเครื่องบิน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญฝ่ายวิศวกรรม การผลิต การตลาด การเงินและบริการลูกค้า พร้อมกันนั้นยังต้องประชุมเพื่อออกแบบและแก้ปัญหาต่างๆ

4. ทีมปฏิบัติงาน (action teams) หมายถึง ทีมที่ปฏิบัติงานหรือทีมแข่งขันกีฬา เช่น ทีมกีฬาชั้นนำเอาผู้เล่นที่มีทักษะสูงมาประกอบกันเป็นทีม แต่ละคนเล่นตำแหน่งที่ถนัดของตัวเอง

สรุปได้ว่า ประเภทของการทำงานเป็นทีม จำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีมบริหาร เป็นการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารองค์กร ทำหน้าที่กำหนดกลยุทธ์และทิศทางขององค์กร วางแผนในการปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากร ประสานงานและควบคุมการทำงานของสมาชิก ในองค์กร 2) การทำงานเป็นทีมปฏิบัติงาน เป็นการทำงานเป็นทีมของผู้ปฏิบัติงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์และแผนงานที่วางไว้

2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2551: 44-45) องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมี 6 ประการได้แก่

1. ทีมงาน ควรจะต้องประกอบด้วย ผู้เป็นหัวหน้าทีม และสมาชิกในทีมงาน ซึ่งทุกคนจะต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน มีการประสานงานให้ความช่วยเหลือ และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

2. มีระบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์แผนงาน ฯลฯ ในรายละเอียดร่วมกัน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

3. มีจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันที่ดี มีความมุ่งมั่นตั้งใจเสียสละทุ่มเททำงาน เพื่อผลสำเร็จของงาน โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รวมทั้งเห็นคุณค่าของการทำงานร่วมกันและตระหนักถึงความเป็นผู้มีประโยชน์ที่สุดคนหนึ่งของทีมงานและองค์กร

4. มีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมที่ดี ทำให้สมาชิกในทีมงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน มีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว และมีปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของทีมงานในทุกรูปแบบ อาทิ การมีส่วนร่วมของทีมงาน

5. มีความสมดุลในทีมงาน การทำงานเป็นทีมเป็นการประสานความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันให้ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้นทีมงานจึงต้องสร้างความสมดุลโดยประกอบด้วยบุคคลที่หลากหลายจะได้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันสูงสุด

6. ความสำเร็จเป็นทีมงาน สมาชิกในทีมงานทุกคน คือ ผู้สร้างความสำเร็จให้แก่ทีมงานและองค์กร ทำให้ทุกคนมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อทีมงานเป็นอย่างมาก

การรวมคนเป็นกลุ่มที่จะเรียกว่าเป็นทีมได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบด้วยปัจจัยหลักสำคัญ แม้จะมีปัจจัยอื่นร่วมเป็นองค์ประกอบด้วยก็ตาม และองค์ประกอบอื่นแม้จะขาดหายไปแต่ทีมก็ยังเป็นทีมอยู่เพียงแต่จะทำงานได้ไม่สมบูรณ์เต็มที่เท่านั้น เพราะถือว่ามีความสำคัญรองลงมา องค์ประกอบหลักสำคัญที่ปราศจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมิได้นั้น ได้แก่ (เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2559: 9)

1. กลุ่มคน
2. กิจกรรม
3. เป้าประสงค์ หรือเป้าหมาย
4. ความร่วมมือ
5. การประสานงาน

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมไว้ 3 ประการ ได้แก่ (ธีระเดช รุ่งมงคล. 2555: 23-29)

1. ผู้นำกลุ่ม (Team Leader) จะต้องมีความสามารถและบทบาทดังต่อไปนี้ เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีทักษะในการพูด มีความสามารถในการอธิบาย มีความสามารถที่จะคิดในเวลาจำกัด รู้จักควบคุมตนเองและเคารพความคิดเห็นของสมาชิก มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติ รู้จักประสานความคิดและลดความขัดแย้ง มีความยุติธรรมและสร้างความสามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แจ้งข่าวสารที่จำเป็นให้สมาชิกทราบ และควรมีคุณสมบัติของการครองตน ครองคน และครองงาน

2. สมาชิกของทีม (Team Member) จะมีบทบาทในการเสริมสร้างให้การทำงานสำเร็จได้ด้วยดี จะต้องมีบทบาทดังนี้ มีความตั้งใจ ศรัทธาในการทำงานเป็นทีม มีความรับผิดชอบ รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตน สนับสนุน ให้ความร่วมมือและเป็นส่วนหนึ่ง ให้ข้อมูลและเสนอความคิดเห็น มีทักษะในการทำงาน

3. กระบวนการในการทำงานของทีม (Team Procedure/Team Design) จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญดังนี้ กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ มีระบบสื่อสารที่ดี รวดเร็วและถูกต้อง การทำงานเป็นระบบ มีระเบียบตามกติกา มีความจริงใจ เปิดเผยมต่อกัน มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี มีการประสานสัมพันธ์ แสวงหาแนวทางที่

เหมาะสมตลอดเวลา และมีการกำหนดขั้นตอนในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ วางแผนงาน ปฏิบัติงานตามแผน ประเมินและปรับปรุง

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผู้นำทีม สมาชิก ในทีมงาน และวิธีการทำงานโดยที่ผู้นำทีมและสมาชิกในทีม ต้องรับรู้ถึงสถานภาพและเข้าใจ บทบาทของตนอย่างแน่ชัด สร้างความร่วมมือ มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายในการทำงาน

2.2.5 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมซึ่งมีอยู่ทุกระดับในองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความละเอียดอ่อนที่ผู้บริหารควรทำความเข้าใจ และก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อทั้งผู้ปฏิบัติงานและองค์กร มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้ (ทองทิพภา วิริยะพันธ์. 2551: 19)

1. ผลการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ทีม จะมีประสิทธิผลดีกว่าการทำงานโดยบุคคลเพียงคนเดียว
2. การตัดสินใจโดยกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าคนคนเดียว และการแก้ปัญหาที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่า
3. บุคคลเรียนรู้ที่จะเป็นผู้มีค่านิยมในการช่วยเหลือผู้อื่น มีความเมตตาปรานี มีความรับผิดชอบเข้าใจผู้อื่น เสียสละ ฯลฯ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้สึกว่า ตนเป็นหนึ่งในสมาชิกของทีมงานที่ต้องร่วมทุกข์ร่วมสุขกัน
4. การแสดงออกต่างๆ เช่น อารมณ์สนุกสนาน ตื่นเต้น ผิดหวัง สมหวัง ฯลฯ ของทีมงานจะมีมากกว่าผู้ที่อยู่ลำพังเพียงคนเดียว
5. คุณภาพการใช้ชีวิตในการทำงานจะดีขึ้น เนื่องจากการแบ่งงานกันทำตามความสามารถของแต่ละคน
6. การขจัดความขัดแย้งสามารถทำได้มีประสิทธิภาพมากกว่า
7. เอกลักษณ์ของบุคคล การยอมรับนับถือในตนเองและสมรรถภาพทางสังคม ล้วนเป็นผลจากสังคมและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น
8. ถ้าปราศจากความร่วมมือระหว่างบุคคลแล้ว ทีมงานและองค์การย่อมไม่สามารถอยู่รอดได้

เรื่องวิทย์ เกษสุวรรณ (2556: 12) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้ ทีมเสริมสร้างอำนาจให้พนักงานเพื่อให้สามารถทำประโยชน์ได้มากขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และสำคัญที่สุด คือทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานมากขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ข้อ

1. คุณภาพ
2. ความยืดหยุ่น
3. การประสานงาน
4. ความพึงพอใจและการพัฒนาพนักงาน

5. ประสิทธิภาพการผลิตหรือต้นทุน

ยงยุทธ เกษสาคร (2554: 209) กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ เนื่องจากทีมงานจะเห็นเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน รวมไปถึงเป้าหมายขององค์กรด้วย ทำให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพิ่มผลผลิตของงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ลดความขัดแย้งขององค์กร เนื่องจากทำงานกับเพื่อนร่วมทีมงานเดียวกัน

4. รับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง ทำให้รู้ว่า ตนต้องทำงานอะไรบ้าง และในขณะเดียวกันก็รับรู้บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมงานคนอื่น ทำให้พร้อมจะให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมงานที่ต้องการความช่วยเหลือได้

5. บอกถึงความรับผิดชอบ เนื่องจากต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้ต้องรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนให้ดี เพื่อมิให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวม

6. สร้างมิตรสัมพันธ์ ทำให้ทีมงานมีความสนิทสนมหรือคุ้นเคยกันมากขึ้น ทำให้สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมทีมงานได้อย่างมีความสุข

7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ โดยสมาชิกของทีมงานช่วยกันระดมความคิด ทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

การทำงานเป็นทีม มีประโยชน์คือ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี ของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันมีความรับผิดชอบร่วมกัน และผูกพันซึ่งกันและกัน พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และลดความขัดแย้งในองค์กร ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายและองค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

สรุป สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของครูในการร่วมกันทำงานเป็นทีม สามารถทำให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย เป็นสมรรถนะที่ครูทุกคนต้องมีเพราะเป็นพื้นฐานที่สำคัญส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูประสบความสำเร็จ เป็นความสามารถในการผนึกความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคล เข้าด้วยกันแล้วแสดงออกในเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่นและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การให้ความร่วมมือการทำงาน การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับทีมงาน การแสดงบทบาทผู้นำทีม และการมีส่วนร่วมในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.3 สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 28) กำหนดการทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โดยให้ความหมายสมรรถนะการทำงานเป็นทีม

หมายถึง ความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะร่วมมือทำงานกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม และทำงานร่วมกัน โดยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมพิจารณาได้จาก

1. การให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่น ในกลุ่มได้ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี กล่าวถึงเพื่อร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

2. การประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม เป็นการรับฟังความเห็นของ สมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจวางแผนร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ เป็นการยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ

4. ความสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ เป็นการเสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว คลีคลายหรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553: 29) กำหนดให้ครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม และเป็นสมรรถนะหนึ่งในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู โดยให้ความหมายสมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมพิจารณาจาก

1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่น ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เป็นการให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสเหมาะสม

3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย เป็นทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และในสถานการณ์ต่างๆ

4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม เป็นการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส

5. การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แลกเปลี่ยนหรือรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

หรือรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สำนักการศึกษา (2557: 14) จัดทำสมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร กำหนดการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักด้านหนึ่งของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และให้ความหมายการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานโดยมีพฤติกรรมที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม เต็มใจ เรียนรู้จากผู้อื่น และมีความสามารถในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม นอกจากนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยะฐานะสายงานการสอน กำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
2. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม
3. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย

จากสมรรถนะการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดที่กล่าวข้างต้น ส่วนใหญ่มีความเห็นที่มีลักษณะใกล้เคียงและสอดคล้องกันผู้วิจัยจึงได้ยึดสมรรถนะการทำงานเป็นทีมตามของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการในการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้จำแนกสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ตามแนวคิดข้างต้นได้ 5 ด้านดังนี้

1. การให้ความร่วมมือการทำงาน
2. การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน
3. การปรับตัวเข้ากับทีมงาน
4. การแสดงบทบาทผู้นำทีม
5. การมีส่วนร่วมในการทำงาน

2.3.1 การให้ความร่วมมือการทำงาน

ปัจจุบันนี้พื้นฐานในการทำงานที่จะประสบผลสำเร็จมาจากความสามารถในการสื่อสาร การแบ่งปัน ช่วยเหลือ การให้ความร่วมมือในการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางเอาไว้

2.3.1.1 ความหมายความร่วมมือการทำงาน

อภิชาติ ประจิมพันธุ์ (2551: 7) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีส่วนร่วมและพร้อมใจช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้การทำงานของบริษัทสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยจะต้องช่วยกันทำงานและประสานงานจากฝ่ายต่างๆ ในบริษัท

ศศิเกษม สุขัมศรี (2553: 11) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้งานสำเร็จไปด้วยดีเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่วางไว้

พีรกร แก้วเจริญ (2554: 8) ให้ความหมายว่า ความร่วมมือในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อร่วมกันคิดวางแผน และปฏิบัติ เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุดและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 14) ได้ให้ความหมาย ความร่วมมือในการทำงาน คือ เป็นลักษณะของสถานการณ์ที่แต่ละคนมีส่วนที่จะจดทำได้ เป็นการทำงานเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต่างก็ยอมรับกันอยู่แล้ว โดยที่จุดมุ่งหมายของผู้ร่วมมืออาจไม่ต้องเหมือนกัน แต่การร่วมมือกันเพื่อไปให้ถึงจุดมุ่งหมายร่วมกันเป็นความพอใจของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งต่างก็พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ความร่วมมือเกิดขึ้นได้เมื่อเรามีส่วนเกี่ยวข้องกับบทบาทการทำงานที่จะทำให้งานลุล่วงไปด้วยดี

สรุปได้ว่า ความร่วมมือการทำงาน หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคล ในลักษณะเป็นกลุ่มเป็นทีม ร่วมรู้ ร่วมคิด มีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมรับผิดชอบงาน และเป็นความสัมพันธ์ของบุคคลในกลุ่มทำงานเพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

2.3.1.2 ทฤษฎีความร่วมมือ

ทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Theory of Cooperative or Collaborative Learning)

ทิตนา แคมมณี (2545: ออนไลน์) ได้รวบรวมทฤษฎีการเรียนรู้แบบร่วมมือไว้จาก Johnson and Johnson และได้สรุปว่า Cooperative Learning มีองค์ประกอบ ที่สำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก (Positive Interdependent) หมายถึงการพึ่งพากันในทางบวก แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การพึ่งพากันเชิงผลลัพธ์ คือการพึ่งพากันในด้านการได้รับผลประโยชน์จากความสำเร็จของกลุ่มร่วมกัน ซึ่งความสำเร็จของกลุ่มอาจจะเป็นผลงานกลุ่ม ในการสร้างการพึ่งพากันในเชิงผลลัพธ์ได้ด้นั้น โดยมีเป้าหมายร่วมกัน จึงจะเกิดแรงจูงใจให้ผู้เรียนมีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน สามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ และการพึ่งพาในเชิงวิธีการ คือ การพึ่งพากันในด้านกระบวนการทำงานเพื่อให้งานกลุ่มสามารถบรรลุได้ตามเป้าหมาย ซึ่งต้องสร้างสภาพการณ์แต่ละคนในกลุ่มได้รับรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อความสำเร็จของกลุ่ม ในการสร้างสภาพการพึ่งพากันในเชิงวิธีการ มีองค์ประกอบดังนี้

- 1.1 การทำให้เกิดการพึ่งพาทรัพยากรหรือข้อมูล (Resource Interdependence) คือ แต่ละบุคคลจะมีข้อมูลความรู้เพียงบางส่วนที่เป็นประโยชน์ต่องานของกลุ่ม

ทุกคนต้องนำข้อมูลมารวมกันจึงจะทำให้งานสำเร็จได้ ในลักษณะที่เป็นการให้งานหรืออุปกรณ์ที่ทุกคนต้องทำหรือใช้ร่วมกัน

1.2 ทำให้เกิดการพึ่งพาเชิงบทบาทของสมาชิก (Role Interdependence) คือ การกำหนด บทบาทของการทำงานให้แต่ละบุคคลในกลุ่ม และการทำให้เกิดการพึ่งพาเชิงภาระงาน (Task Interdependence) คือ แบ่งงานให้แต่ละบุคคลในกลุ่มมีทักษะที่เกี่ยวข้องเนื่องกัน ถ้าสมาชิกคนใดคนหนึ่งทำงานของตนไม่เสร็จ จะทำให้สมาชิกคนอื่นไม่สามารถทำงานในส่วนที่ต่อเนื่องได้

2. การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม (Face to Face Promotive Interdependence) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนช่วยเหลือกัน มีการติดต่อสัมพันธ์กัน การอภิปรายแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด การอธิบายให้สมาชิกในกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ การรับฟังเหตุผลของสมาชิกในกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงระหว่างสมาชิกในกลุ่มได้เกิดการเรียนรู้ การรับฟังเหตุผลของสมาชิกภายในกลุ่ม จะก่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการคิดของผู้เรียน เป็นการเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนได้รู้จักการทำงานร่วมกันทางสังคม จากการช่วยเหลือสนับสนุนกัน การเรียนรู้เหตุผลของกันและกัน ทำให้ได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับ การทำงานของตนเอง จากการตอบสนองทางวาจา และท่าทางของเพื่อนสมาชิกช่วยให้รู้จักเพื่อนสมาชิกได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

3. ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล (Individual Accountability) หมายถึง ความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคน โดยต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ต้องรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองและเพื่อนสมาชิก ให้มีความสำคัญเกี่ยวกับความสามารถและความรู้ที่แต่ละคนจะได้รับ มีการตรวจสอบเพื่อความแน่ใจว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เป็นรายบุคคลหรือไม่ โดยประเมินผลงานของสมาชิกแต่ละคน ซึ่งรวมกันเป็นผลงานของกลุ่มให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งกลุ่มและรายบุคคลให้สมาชิกทุกคนรายงานหรือมีโอกาสดูความคิดเห็นโดยทั่วถึง ตรวจสอบสรุปผลการเรียนเป็นรายบุคคลหลังจบบทเรียน เพื่อเป็นการประกันว่า สมาชิกทุกคนในกลุ่มรับผิดชอบทุกอย่างร่วมกับกลุ่ม ทั้งนี้สมาชิกทุกคนในกลุ่มจะต้องมีความมั่นใจและพร้อมที่จะได้รับการทดสอบเป็นรายบุคคล

4. การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย (Interpersonal and Small Group Skills) หมายถึง การมีทักษะทางสังคม (Social Skill) เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คือ มีความเป็นผู้นำ รู้จักตัดสินใจ สามารถสร้างความไว้วางใจ รู้จักติดต่อสื่อสาร และสามารถแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกันที่จะช่วยให้การทำงานกลุ่มประสบความสำเร็จ

5. กระบวนการทำงานของกลุ่ม (Group Processing) หมายถึง กระบวนการเรียนรู้ของกลุ่ม โดยผู้เรียนจะต้องเรียนรู้จากกลุ่มให้มากที่สุด มีความร่วมมือทั้งด้านความคิด การทำงาน และความ รับผิดชอบร่วมกันจนสามารถบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะช่วยให้การ

ดำเนินงานของกลุ่มเป็นไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายนั้น กลุ่มจะต้องมีหัวหน้าที่ดี สมาชิกดี และกระบวนการทำงานดี นั่นคือ มีการเข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีความร่วมมือ มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในทางบวก การมีปฏิสัมพันธ์ที่ส่งเสริมกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม ความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละบุคคล การใช้ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการทำงานกลุ่มย่อย และกระบวนการทำงานของกลุ่ม รวมถึง มีการเข้าใจในเป้าหมายการทำงานร่วมกัน

2.3.1.3 การสร้างการให้ความร่วมมือการทำงาน

สมิต สัจฉกร (2559: ออนไลน์) กล่าวถึง การสร้างการให้ความร่วมมือว่า วิธีที่จะให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานนั้นมีดังต่อไปนี้

1. ชี้ให้เห็นประโยชน์ร่วมกัน ทำให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความรู้สึกต้องงานตรงกันด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง และทำความเข้าใจถึงผลงานที่จะเป็นประโยชน์ร่วมกัน การชักจูงให้เห็นประโยชน์ของส่วนรวมอาจใช้ไม่ได้กับคนบางคน จึงต้องชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ทางอ้อมที่ผู้เกี่ยวข้องในการประสานงานจะได้รับด้วย

2. ผูกมิตรไมตรีต่อกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้วยวิธีให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมแสดงความคิดเห็นถึงปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จให้จงได้และอย่าให้เห็นว่าเป็นความสำเร็จร่วมกัน

3. แนะนำกัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกันมีความสามารถทัดเทียมกัน ด้วยการพิจารณาความสามารถของผู้ร่วมปฏิบัติในการประสานงาน ทั้งด้านความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถเฉพาะด้านหรือความถนัดในงาน และให้ข้อแนะนำที่จะเป็นทางทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีความสามารถในระดับเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เพื่อจะได้ทำงานไปด้วยกันได้

4. มีการสื่อสารที่ดี ทำให้ด้วยการประสมการณ์ร่วมกันหรือสร้างสภาวะคล้ายคลึง ด้วยการร่วมกันคิด หากสามารถร่วมวางแผนปฏิบัติการด้วยกันตั้งแต่ต้นก็จะช่วยให้มีกรอบแห่งการอ้างอิง (Frame of reference) ร่วมกันทำงานอยู่ในวงประสมการณ์ที่มีสภาวะคล้ายคลึงกัน

5. เพิ่มความใกล้ชิด ทำให้มีการพบปะหารือกันอยู่เสมอเพื่อให้ไว้วางใจกัน เพราะความใกล้ชิด จะช่วยให้ได้และเปลี่ยนความคิดเห็นและถ่ายทอดความรู้สึกถึงกันยิ่งใกล้ชิดกันมากเท่าใดก็จะเกิดความเข้าใจและรู้จักคุ้นเคยกันมากขึ้น ถ้ามีความหวังดีต่อกัน มีเจตนาที่บริสุทธิ์และจริงใจก็จะเพิ่มความเชื่อถือไว้วางใจกันยิ่งขึ้น

เบซอส (Jeff Bezos. 2559: online) มีวิธีการสร้างความร่วมมือในองค์กรดังต่อไปนี้

1. สร้างความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในองค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานในองค์กรราบรื่น การพูดคุย ประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจาก

ความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถสนับสนุนให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เปิดพื้นที่ให้พนักงานทำความรู้จักกัน

2. สร้างแบบอย่างของความร่วมมือและการมีส่วนร่วม สร้างแบบอย่างค่านิยมองค์กรให้เกิดพฤติกรรมทางบวกที่จะส่งผลดีต่อการสร้างความร่วมมือในองค์กร และชี้ให้เห็นว่าหากสิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นกับองค์กรแล้วจะมีผลดีต่อการปฏิบัติงานและพนักงานในองค์กรอย่างไร

3. สร้างวัฒนธรรมของการแบ่งปัน ไม่ใช่เพียงการให้ของขวัญ แต่เป็นการให้คำปรึกษา คำแนะนำ การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงชื่นชมกันและกัน ให้กำลังใจกันในการทำงาน

4. ส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ให้เกิดความชำนาญในทักษะงานที่ทำ เพื่อพร้อมที่จะทำงานในส่วนของตนได้อย่างราบรื่นและส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการสื่อสาร การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

5. สร้างความแข็งแกร่งในองค์กร ให้เกิดการถ่ายทอดทักษะการทำงานในส่วนต่างๆ ได้และจะดียิ่งขึ้นหากได้รู้และเข้าใจในแนวทางการทำงานในส่วนต่างๆ ระบุปัญหาและอุปสรรคที่มีร่วมกัน

6. สร้างผู้นำที่เข้มแข็งและมีส่วนผลักดันด้านความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ซึ่งไม่ได้หมายถึงเฉพาะหัวหน้างานเองเท่านั้น แต่เป็นผู้นำตามธรรมชาติในการสร้างความคิดทางบวก สานสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและคอยผลักดัน คอยช่วยให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันดีขึ้น หรืออาจจะเป็นผู้ดำเนินการสร้างโครงการอบรม ผู้อาสาผู้มีส่วนร่วมในขณะทำงานรับผิดชอบโครงการสร้างความสัมพันธ์ที่ทีมงาน อบรมTeam Building เป็นต้น

7. เชื่อมมั่น ไว้วางใจ ความเชื่อใจระหว่างกันช่วยให้การร่วมมือประสบความสำเร็จ

8. เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เมื่อแต่ละส่วนงานต่างเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เห็นความสำคัญในหน้าที่ที่ตัวเองมีความสำคัญอย่างไร ย่อมทำให้ความร่วมมือในการทำงานประสบความสำเร็จ

ทั้ง 8 ข้อนี้เป็นปัจจัยเบื้องต้นในการสร้างทีมเพื่อประสานความร่วมมือในองค์กร ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาให้องค์กรก้าวหน้าต่อไป

สรุป สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเต็มใจ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความมุ่งมั่นทำให้งานสำเร็จตามที่หน่วยงานวางเป้าหมายไว้ พร้อมให้ความร่วมมือที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และการให้ความร่วมมือกับทีมงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

2.3.2 การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน

การเสริมแรงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยกระตุ้น ผลักดัน ให้บุคคลทำหรือไม่

ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สัมฤทธิ์ผล ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมแรงจึงเป็น ที่มาของการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการทำงาน และช่วยเสริมสร้างความรักความพอใจในงาน อุทิศตนในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลประโยชน์ร่วมกันขององค์การ

2.3.2.1 ความหมายของการเสริมแรง

มานพ พุ่มจิตร (2554: ออนไลน์) การเสริมแรง หมายถึง การทำให้ผู้ทำ พฤติกรรมเกิดความพึงพอใจ เมื่อทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งแล้ว เพื่อให้ทำพฤติกรรมนั้นซ้ำๆ อีก

สมใจ ลักษณะ (2549: 63) ให้ความหมาย การเสริมแรง หมายถึง แรงที่ กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่การตอบสนองอย่างใดอย่างหนึ่งหรือตลอดเวลาไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่าง หนึ่ง

ธร สุนทรายุทธ (2551: 295) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการเสริมแรงไว้ว่า เป็น กระบวนการที่ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ สรุปได้ว่า การเสริมแรงในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นหรือ ชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.3.2.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการเสริมแรง

ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทาง จิตวิทยาการเรียนรู้ และการวางเงื่อนไข บางครั้งจึงรู้จักกันในชื่อทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบ ปฏิบัติการตามแนวของสกินเนอร์ (Skinner) ที่มีความเห็นว่า การกระทำที่ได้รับผลทางบวกหรือ ได้รับ ความพึงพอใจมีแนวโน้มที่จะมีการกระทำซ้ำๆ อีกต่อไป และการกระทำใดที่ได้รับผลทางลบ หรือได้รับสิ่งที่ไม่พึงพอใจจะมีการกระทำซ้ำน้อยลง การนำความคิดนี้ไปใช้ในการบริหารก็คือ การ จัดให้มีการให้รางวัลและการลงโทษที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานและการใช้ กระบวนการปรับพฤติกรรมการทำงาน (สมใจ ลักษณะ. 2549: 76)

ทฤษฎีแรงจูงใจโดยเสริมแรงจะเน้นความสำคัญของการให้แรงเสริม (Reinforcement) การลงโทษ (Punishment) และการระงับ (Extinction) การเสริมแรง มี 2 ลักษณะ

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) จะให้เมื่อมีการกระทำ ที่พึงปรารถนาและต้องการจะให้เกิดการกระทำเช่นนั้นต่อไป เช่น ผู้บริหารแสดงกิริยาพยักหน้า รับเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอความคิดเห็นที่ดีในการประชุม

2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) จะให้เมื่อมีการกระทำ ที่ไม่พึงปรารถนาและต้องการขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาออกไป เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงาน ไม่ถูกต้อง ผู้บังคับบัญชาก็อดตำหนิขึ้นแะทุกวัน จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาเริ่มจะทำงานถูกต้อง ขึ้น เนื่องจากพฤติกรรมทำให้การเสริมแรงทางลบจากการตำหนิ เป็นสิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ ต้องการ ดังนั้นจึงต้องทำงานให้ถูกต้องเพื่อจะได้ไม่ต้องพบกับ การตำหนิจากผู้บังคับบัญชาอีก

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการเสริมแรง มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีทางจิตวิทยาการเรียนรู้ โดยทฤษฎีแรงจูงใจโดยการเสริมแรงจะเน้นความสำคัญของการให้แรงเสริม ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ

2.3.2.3 การเสริมแรงในการทำงาน

การเสริมแรงในการทำงานเพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคลากรในองค์กร มีความต้องการ มีความกระตือรือร้น และมีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546: 288) กล่าวถึง แนวทางการสร้างเสริมในองค์กร ดังนี้

1. หัวหน้าหน่วยงานต้องเป็นแบบอย่างของการมีความสัมพันธ์กับคนทั่วไป
2. มีการใช้เวลาร่วมกัน เช่น มีการพบปะ ประชุม หรือมีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน จัดงานเลี้ยง เป็นต้น
3. สร้างค่านิยมประเพณีวัฒนธรรมที่ดี เช่น การเสียสละช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยิ้มแย้มแจ่มใสให้กัน เห็นอกเห็นใจ ไม่เอาัดเอาเปรียบกัน
4. ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาต้องทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อให้เกิดความเสียสละและความศรัทธา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ปฏิบัติตาม ผู้บังคับบัญชาด้วยความเกรงใจ ไม่ใช่ถูกอำนาจบังคับให้เกรงกลัว
5. ตรวจสอบการสื่อสาร การสื่อความหมายให้ถูกต้องสร้างบรรยากาศการสื่อสารที่ดีด้วยการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ช่วยสื่อความหมาย
6. ให้ความรู้ความเข้าใจในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้มนุษยสัมพันธ์อย่างกว้างขวาง รวมทั้งแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาด้วย
7. ให้เกียรติกัน ยอมรับบทบาทของกันและกัน ให้ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใย คิดถึงใจของผู้อื่น
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีกิจกรรมเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือสอดแทรกในกิจกรรมการทำงาน เช่น การจัดตั้งชมรม กลุ่มกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือหรือมีความสัมพันธ์ต่อกัน จะได้รู้จักการเกรงใจไม่กล่าวปฏิเสธเมื่อถูกขอความร่วมมือ และเมื่อต้องทำงานร่วมกันจะได้ทำงานร่วมกันด้วยความผูกพันอย่างมีความสุข

สรุป สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการกระตุ้นหรือชักนำด้วยคำพูดให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง สร้างค่านิยมที่ดีให้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงาน และเสริมสร้างความรักความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

2.3.3 การปรับตัวเข้ากับทีมงาน

การปรับตัวเข้ากับทีมงานมีความหมาย ทฤษฎี แนวคิด ดังต่อไปนี้

2.3.3.1 ความหมายของการปรับตัว

เกษม เณลิธนะกิจโกศล (2543: 4) ให้ความหมายว่า การปรับตัวในการทำงาน หมายถึงความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ลักขณา สิริวัฒน์ (2545: 64) ให้ความหมายว่า การปรับตัว คือ การที่บุคคลสามารถ สร้างหรือขัดเกลากิจกรรมให้เข้ากับแบบของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ให้สามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการทำให้ชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งกายและจิตใจและถ้าบุคคลนั้นปรับตัวแล้วและ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุขแสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545: 3) ให้ความหมายว่า การปรับตัว หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้ความพยายามในการปรับตนเองเมื่อต้องเผชิญกับสภาพปัญหาความอึดอัดใจ ความคับข้องใจ ความเครียดความทุกข์ใจ ความวิตกกังวลต่างๆ ฯลฯ จนเป็นสถานการณ์ที่บุคคลสามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสภาพปัญหานั้นๆ ได้อย่างมีความสุข

มาร์ติน; และ ออสบอร์น (Martin; & Osborn. 1989: 2) ได้ให้ความหมายของการปรับตัวว่า การปรับตัวเป็นการเปลี่ยนแปลงวิถีทางของพฤติกรรมของตนเอง เพื่อการตอบสนองให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่

สรุปได้ว่า การปรับตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานโดยบุคคลจะปรับตัวให้เข้ากับลักษณะงานที่ทำสภาพแวดล้อมและเพื่อนร่วมงานได้ รวมถึงความประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ และเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้ทำงานได้สำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

2.3.3.2 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับตัว

ฮาวิกเฮิร์สต์ (วรารัตน์ ประสิทธิธัญกิจ. 2537: 30-31; อ้างอิงจาก Havighurst. 1953: 23) กล่าวว่า การปรับตัวในแง่ของการเรียนรู้ตามขั้นตอนของชีวิต มีความเห็นว่าพัฒนาการของชีวิตในแต่ละวัยนั้น บุคคลจะมีงานประจำวัยหรืองานประจำขั้นที่ต้องเรียนรู้ควบคู่ไปด้วย ถ้าบุคคลสามารถพัฒนางานประจำวัยได้สำเร็จ ก็จะเป็นบุคคลที่มีความสุข และสามารถพัฒนางานประจำวัยในขั้นต่อไปได้สำเร็จด้วย ในทางตรงกันข้าม งานในช่วงวัยใดไม่ประสบผลสำเร็จ จะทำให้บุคคลนั้นไม่มีความสุขและพัฒนางานประจำวัยในช่วงต่อไปได้ด้วยความยากลำบาก ดังนั้นบุคคลจะปรับตัวได้ในทัศนะของฮาวิกเฮิร์สต์ จึงหมายถึง บุคคลที่ประสบ

ความสำเร็จในการเรียนรู้และพัฒนางานประจำวัยให้ผ่านพ้นได้ด้วยดี งานพัฒนาตามขั้นที่จำเป็นสำหรับวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้นประกอบด้วย

1. สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเหมาะสมกับเพศเดียวกันและต่างเพศกัน
2. สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับบทบาททางเพศของตน
3. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการทางร่างกายของตน สามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลง
4. สามารถควบคุมอารมณ์ของตนได้ เป็นตัวของตัวเอง
5. มั่นใจในเรื่องเศรษฐกิจการเงิน สามารถรับผิดชอบในการใช้จ่ายเงินได้
6. การเลือกและเตรียมตัวเพื่ออาชีพ
7. เตรียมตัวในเรื่องคู่ครองและชีวิตครอบครัว
8. พัฒนาความรู้ความเข้าใจ เรื่องค่านิยม และจริยธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

แอนดรู; และ รอย (Andrew; & Roy. 1991: 33 - 35) ได้อธิบายถึงการปรับตัวไว้ว่าเป็นพฤติกรรมการตอบสนองของบุคคล เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองเพื่อปรับคงสภาพสมดุล ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อคงสภาพปกติสุขหรือภาวะสุขภาพดี สาเหตุใดที่มีผลต่อกาย ย่อมส่งผลกระทบไปยังจิตใจและสังคมด้วย ดังนั้นบุคคลจึงมีการปรับตัวเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย จิตใจและสังคม บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัว จะมีความมั่นคงในชีวิต พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นคือ มีสุขภาพดี ยอมรับความเป็นจริง มีความพึงพอใจในชีวิต ส่วนผู้ที่ประสบความล้มเหลวในการปรับตัว ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ไม่ยอมรับความจริง เศร้าซึม กลไกที่บุคคลใช้ในการปรับตัวเพื่อรักษาสมดุลประกอบด้วย 2 ส่วนคือ

1. กลไกการควบคุม เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดขึ้นอัตโนมัติโดยที่บุคคลไม่รู้สึกรู้ตัว เป็นการทำงานร่วมกันของระบบประสาท ระบบต่อมไร้ท่อ การรับรู้และการตอบสนอง เพื่อที่จะควบคุมการทำงานของร่างกายให้อยู่ในสภาวะสมดุล
2. กลไกการรับรู้ เป็นกลไกการปรับตัวที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ซึ่งเกี่ยวกับกระบวนการทางจิตสังคม ที่มนุษย์ใช้ในการปรับตัวให้เข้ากับภาวะเครียด บุคคลจะเรียนรู้การปรับตัวในส่วนนี้จากทักษะการเข้าสังคม ประสบการณ์แก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงและระดับการศึกษา ซึ่งเป็นการทำงานของสมองในระดับสูง

กลไกการปรับตัวทั้งสองส่วน จะเกิดควบคู่กันเสมอ ทำงานร่วมกันเสมือนว่าเป็นหน่วยเดียวกัน โดยสิ่งเร้าผ่านเข้ามาทางกลไกควบคุม แล้วส่งต่อไปที่กลไกการรับรู้โดยมนุษย์ต้องการปรับตัวเพื่อคงไว้ซึ่งความต้องการพื้นฐาน ที่เป็นดัชนีบ่งชี้ความมั่นคงของชีวิต ซึ่งได้จากการที่บุคคลมีความมั่นคงทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางด้านสังคม สามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการปรับตัวตามความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นการตอบสนองของบุคคลทางด้านร่างกาย พฤติกรรมจะปรากฏออกมาเป็นการทำงาน ของเนื้อเยื่ออวัยวะ และระบบ ซึ่งประกอบเป็นร่างกายมนุษย์ เพื่อตอบสนองความมั่นคงทางด้าน ร่างกาย (Physiological Integrity) ซึ่งพิจารณาได้จากการตอบสนองขั้นพื้นฐาน (Basic Needs) ได้แก่ ความต้องการออกซิเจน อาหาร การขับถ่าย การทำกิจกรรม และการพักผ่อน การตอบสนอง ในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยความรู้สึกร่างกาย การควบคุมน้ำและเกลือแร่ การทำงานของระบบประสาทและ ระบบไร้ท่อ โดยมีกลไกการควบคุมเป็นตัวเชื่อมโดยการทำงานและตอบสนองออกมาเป็นพฤติกรรม การปรับตัวเป้าหมายสูงสุดของการดำรงชีวิตในภาวะปกติสุขคือสมดุล ซึ่งมนุษย์พยายามปรับรักษา สภาวะเช่นนี้ไว้ ถ้าผลการปรับตัวไม่สามารถก่อให้เกิดการตอบสนองในทางบวกได้ ก็จะปรากฏเป็น พฤติกรรมการปรับตัวในทางลบหรือล้มเหลว (Maladaptation Behavior)

2. พฤติกรรมการปรับตัวด้านอัตมโนทัศน์ (Self Concept) นอกเหนือจาก การปรับตัว เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการทางด้านร่างกาย มนุษย์จำเป็นต้องมีความมั่นคงทางด้าน จิตใจ (Psychic Integrity) และสิ่งที่มีบทบาทสำคัญต่อการคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางจิตใจ คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง อันเกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ ตลอดจนการปะทะสัมพันธ์ กับผู้อื่น ในทางจิตวิทยาเชื่อว่า พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นผลจากความนึกคิดที่บุคคลมีต่อ ตนเอง บุคคลที่มีความเชื่อมั่นและมองเห็นคุณค่าของตนเองจะมีการปรับตัวต่อสภาวะกดดันต่าง ๆ ดีกว่าบุคคล ที่มีความรู้สึกต่อตนเองในทางลบ

3. พฤติกรรมการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (Role Function) การแสดง บทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลได้เหมาะสมทั้งทางด้านพฤติกรรม การแสดงออก อารมณ์และ ความรู้สึกเป็นการตอบสนองความต้องการและเพื่อคงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ในสถานการณ์ใดก็ตามที่บุคคลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตนได้ บุคคลต้องมีการ ปรับตัว เพื่อให้การแสดงบทบาทของตนเป็นไปตามปกติ หากจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยการ ปรับตัวของบุคคลนั้น

4. การปรับตัวด้านการพึ่งพาหะหว่างกัน (Interdependence) ความจริงทาง สังคมอีกประการหนึ่งคือ การที่คนเราต้องการมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ถือว่าเป็นความต้องการพื้นฐานของบุคคลที่คงไว้ซึ่งความมั่นคงทางสังคม (Social Integrity) ด้วย ประการหนึ่ง ความพอเหมาะระหว่างการพึ่งพาตนเอง (Dependence) การพึ่งพาผู้อื่น (Independence) และการให้ผู้อื่นได้พึ่งพาตน มีส่วนช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านจิตใจและสังคม โดยปกติบุคคลพยายามคงไว้ซึ่งความเป็นตัวของตัวเอง และยอมพึ่งพาผู้อื่นในขอบเขตที่ตนเองและ สังคมยอมรับ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับการปรับตัว หมายถึง การปรับตัวในแง่ ของการเรียนรู้ตามขั้นตอนชีวิต เป็นพัฒนาการของชีวิตในแต่ละช่วงวัย ซึ่งเป็นพฤติกรรมการ ตอบสนองของบุคคล เมื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตนเองเพื่อปรับคงสภาพสมดุล ทั้ง ทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

2.3.3.3 ทฤษฎีการปรับตัวเข้ากับที่มงาน

เดวิส และลอฟควิสต์ (สุรพล อินทุราณ. 2543: 19-20; อ้างอิงจาก Dawis; & Lofquist. 1984: 31) กำหนดทฤษฎีของการปรับตัวในการทำงาน (Work Adjustment) ประกอบด้วยความหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการขององค์กร หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และบุคลิกภาพที่เหมาะสม ที่ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังขององค์กร

2. การปรับตัวให้เข้ากับความต้องการส่วนบุคคล หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานอย่างมีความมุ่งมั่น และให้ความสนใจในความสำเร็จของงานและมีโอกาสได้ใช้ความเป็นตัวของตัวเองเข้าไปเสริมการทำงาน ต้องการที่จะได้รับความพอใจเพียงตามความจำเป็นด้านสรีระ การมีความมั่นคงปลอดภัย การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การมีความเข้าใจ และรู้จักตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานได้ ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Work Satisfaction)

อาร์คอฟ (ดวงรัตน์ พิทักษ์. 2540: 25; อ้างอิงจาก Arkoff. 1968: 18-20) กล่าวถึงบุคคลที่มีการปรับตัวที่ดีเกี่ยวกับอาชีพ (Good Vocational Adjustment) ประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความมีวุฒิภาวะทางด้านอาชีพ (Terms of Vocational Maturity) เป็นแนวความคิดหนึ่งซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวของมนุษย์ในด้านอาชีพความสามารถในการปรับตัวในลักษณะงานนี้คือ ระดับความสามารถ และศักยภาพในการปรับตัวด้านอาชีพ (Vocational Development) ของแต่ละบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองในงานอาชีพนั้น ซึ่งอาจพิจารณาได้จากการแสดงออกของพฤติกรรมในงานอาชีพนั้นๆ ว่าได้รับการพัฒนาในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ เมื่อเทียบกับคุณลักษณะหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับอาชีพของคนทั่วไป

2. ความก้าวหน้าอย่างมีแบบแผน (The Idea of Orderly Progression) เป็นลักษณะของบุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี บุคคลในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนมุ่งมั่นในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงต้องการที่จะพัฒนาความสามารถของตนไปในจุดที่สูงสุดของตำแหน่งงานในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่ ซึ่งตรงข้ามกับผู้ที่ประสบปัญหาในการปรับตัวของบุคคล ในลักษณะนี้จะเป็นผู้ที่ทำงานอย่างไร้จุดหมาย ไม่มีการกำหนดแนวทางและเป้าหมายของตนเองเพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ และมักประสบปัญหาความสามารถในการปรับตัวลดลง

3. ความพึงพอใจในงาน (The Notion of Job Satisfaction) บุคคลที่สามารถปรับตัวด้านอาชีพได้ดี มักเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานนั้นๆ เป็นพื้นฐาน หรืออาจเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับลักษณะงาน จนเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน

เป็นเกณฑ์ที่ชี้ได้ว่าบุคคลจะสามารถปรับตัวด้านอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด บุคคลที่ประสบปัญหาการปรับตัวด้านอาชีพส่วนใหญ่ มักเป็นผู้ที่ขาดความพึงพอใจในงานที่ทำ และมักมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ตนเองไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นให้ได้ดี หรือยังไม่สามารถตัดสินใจได้ว่า ตนเองจะยึดอาชีพใดเป็นหลักในการดำรงชีวิตต่อไป หรือตนมีความสามารถเหมาะกับอาชีพใด

สรุปได้ว่า การปรับตัวเข้ากับทีมงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการทำงาน โดยบุคคลปรับตัวในการทำงานได้โดยการปรับตัวเข้ากับองค์กร ปรับตัวเข้ากับบุคคลและปรับตัวต่อการทำงาน ซึ่งผู้ที่สามารถปรับตัวได้ดีจะเป็นผู้ที่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ

2.3.3.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวเข้ากับทีมงาน

อาร์คอฟ (ธัญมาส วรงค์สิงห์. 2547: 22-23; อ้างอิงจาก Arkoff. 1968: 23) กล่าวว่า มีปัจจัยต่างๆ เป็นจำนวนมากที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน ทั้งปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยลักษณะงาน อธิบายได้ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย ความสนใจ แรงจูงใจ หรือบุคลิกภาพ และความรู้ความสามารถ

1.1 ปัจจัยทางความสนใจ ก่อนจะถึงวัยรุ่นและวัยผู้ใหญ่ตอนต้น บุคคลอาจสนใจในอาชีพต่างๆ มาเป็นจำนวนมาก อาจไม่เลือกบางอาชีพไม่ใช่เพราะไม่สนใจ แต่อาจเป็นเพราะว่าต้องฝึกนานเกินไป ทำให้เกิดความไม่แน่ใจ หรือมีเกียรติ หรือรายได้น้อยเกินไป เป็นต้น บุคคลอาจเลือกอาชีพที่สนใจน้อยกว่า แต่มีผลประโยชน์อื่นๆ ดึงดูดความสนใจ หมายถึง ความชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ถ้าองค์ประกอบด้านอื่นๆ ของอาชีพเหมือนกัน บุคคลมีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จ ถ้า ได้เลือกอาชีพที่ตนสนใจมากกว่า

1.2 ปัจจัยแรงจูงใจหรือบุคลิกภาพ แบบแผนของแรงจูงใจหรือบุคลิกภาพของบุคคล มีบทบาทสำคัญในการกำหนดการเลือกอาชีพของบุคคลประการหนึ่งความสนใจ แรงจูงใจหรือบุคลิกภาพ มีองค์ประกอบที่คาบเกี่ยวกันอยู่ มักพบว่าสิ่งที่บุคคลสนใจ มักเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการจะทำด้วย และสิ่งที่บุคคลต้องการจะทำมักเป็นสิ่งที่บุคคลสนใจเช่นกัน อย่างไรก็ตามบุคลิกภาพจะกว้างกว่าความสนใจ เป็นการวัดลักษณะทั้งหมดของบุคคลที่นอกเหนือจากคุณสมบัติด้านปัญญารวมถึงความต้องการ แรงขับ แรงจูงใจ กลไกการป้องกันตัว นิสัยการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดจนบุคลิกลักษณะโดยทั่วไปของบุคคล

1.3 ปัจจัยทางความสามารถ งานบางอย่างที่บุคคลสนใจอาจจะเกินความสามารถที่บุคคลจะทำได้ ความสามารถ หมายถึง ความรู้และทักษะที่บุคคลมีในปัจจุบัน เป็นความสามารถที่ใช้การได้ และศักยภาพของบุคคลในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเพิ่มเติม หรือเรียกว่าความถนัด ความสามารถอาจแบ่งได้เป็น ความสามารถทั่วไป (General Ability) และความสามารถเฉพาะ หรือความสามารถพิเศษ (Special Ability)

2. ปัจจัยทางลักษณะของงาน สิ่งที่ต้องพิจารณาประกอบด้วย งานและโอกาสที่มีคุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงาน และความพึงพอใจที่ได้รับ

2.1 งานและโอกาสที่มี การมีโอกาสรอบถึงชนิดของงานต่างๆ รู้จักโลกของงานอย่างกว้างขวาง อาจเพิ่มโอกาสที่บุคคลจะเลือกงานได้อย่างเหมาะสมกับตนมากขึ้น

2.2 คุณสมบัติที่งานต้องการและสภาพการทำงาน เมื่อบุคคลสนใจงานอาชีพใดก็ควรได้มีการพิจารณาในอาชีพที่สนใจว่า ต้องการความชำนาญด้านใดบ้าง ต้องการฝึกเตรียมอะไรการฝึกเตรียมนานเท่าใด ต้องการใช้ทักษะใดเป็นพิเศษ ต้องการคุณสมบัติส่วนตัวด้านอารมณ์ สังคม ร่างกาย อย่างไรบ้าง

2.3 ความพึงพอใจที่ได้รับ ซึ่งอาจเป็นความพึงพอใจภายในหรือภายนอกก็ได้

3. ปัจจัยอื่นๆ นอกจากปัจจัยทางลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางลักษณะของงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นที่สำคัญ เช่น ภูมิหลังทางครอบครัว และเส้นทางสังคมของบุคคลที่มีผลต่อการปรับตัวต่อการทำงาน

สรุป สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการปรับตัวโดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างมีระบบและแบบแผนชัดเจน มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2.3.4 การแสดงบทบาทผู้นำทีม

ในองค์กรหน่วยงานต่างๆ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงานในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

2.3.4.1 ความหมายของบทบาทผู้นำทีม

พิชาภพ พันธุ์แพ (2555: 106) ได้ให้ความหมายของบทบาทผู้นำทีม หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกคาดหวังเมื่ออยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในองค์กร ผู้นำจะต้องมีฐานะผู้บริหารไม่ระดับใดก็ระดับหนึ่งในองค์กร อันมีหน้าที่สำคัญในการบริหารหน่วยงานภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 1) ได้ให้ความหมายของบทบาทผู้นำทีม หมายถึง บทบาทหน้าที่ของผู้นำในการปฏิบัติต่อบุคคลภายในหน่วยงาน ได้แก่ บทบาทหน้าที่ในการมอบหมายงาน การควบคุม การจูงใจ บทบาทหน้าที่เหล่านี้ผู้นำจะต้องกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2554: 40) ได้ให้ความหมายของบทบาทผู้นำทีม หมายถึง บุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็น สัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจน บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2559: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายบทบาทผู้นำทีม หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถในการประสานงาน สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทั้งในและนอกทีมงาน กระตุ้นการทำงาน ประชุม จัดระบบการงานพร้อมรายละเอียด การรายงาน แก้ปัญหา สร้างแนวทางให้สมาชิกทีมทำงานได้ดี

สรุปได้ว่า บทบาทผู้นำทีม หมายถึง ผู้นำที่มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติต่อบุคคลภายในหน่วยงาน มีความสามารถในการประสานงาน สามารถแก้ปัญหา กระตุ้นการทำงาน จูงใจอย่างมีศิลปะ สามารถบริหารงานภายในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จได้ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3.4.2 การแสดงบทบาทผู้นำทีมที่ดี

วรารักษ์ ตระกูลสถิตย์ (2549: 20) สรุปว่า บทบาทผู้นำสามารถสร้าง มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ดังนี้

1. การปรับปรุงตนเอง ผู้นำต้องมีการวิเคราะห์ตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ตนเองในด้านต่าง ๆ ให้เป็นที่นิยมยกย่อง น่าเชื่อถือศรัทธาจากผู้อื่น โดยมีการปรับปรุงตนเองในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 การปรับปรุงด้านร่างกาย โดยการดูแลสุขภาพตนเอง และการแต่งกายให้เหมาะสม

- 1.2 การปรับปรุงด้านอารมณ์และความรู้สึก ฝึกควบคุมอารมณ์และการแสดงออก

- 1.3 การปรับปรุงด้านสติปัญญา ความรู้และความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

2. การทำความเข้าใจผู้อื่น ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ความต้องการ ความคาดหวัง การจูงใจ และการทำความเข้าใจผู้อื่น จะนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล

3. การยอมรับความคิดที่ว่า ไม่มีใครสามารถทำอะไรได้โดยลำพัง ทุกคนต่างต้องช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และทุกคนในองค์การมีความสำคัญเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมทั้งช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ธร สุนทรายุทธ (2551: 347) กล่าวถึงบทบาทผู้นำมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลดังนี้

1. ให้ความสำคัญหรือกระตุ้นความต้องการของสมาชิกภายใต้การควบคุมของผู้นำ

2. เพิ่มการทำให้สมาชิกหรือทีมบรรลุเป้าหมาย ผู้นำอาจทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมทั้งให้ความสำคัญกับบุคลากรมากขึ้น

3. กำหนดเส้นทางให้ก้าวหน้าขึ้นด้วยการสอนงานและจัดทิศทาง เช่น ผู้บริหารอาจช่วยสมาชิก หรือทีมเลือกโครงการที่มีความสำคัญระดับสูงขึ้น

4. ช่วยสมาชิกของทีม ให้เกิดความคาดหวังอย่างชัดเจนในวิธีการใช้ความพยายามซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและให้คำแนะนำว่า ผลการปฏิบัติงานอย่างไรที่จะนำไปสู่การได้รับรางวัล

5. ลดอุปสรรคที่จะทำให้เกิดการสับสนในการนำไปสู่เป้าหมาย ตัวอย่างเช่น ผู้นำอาจจ้างบุคลากรชั่วคราวเพื่อช่วยให้สมาชิกสามารถทำงานด้านเอกสารและเป็นที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เป็นต้น

6. เพิ่มโอกาสสำหรับความพึงพอใจส่วนบุคคลโดยให้สมาชิกของทีมปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

7. เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงและเป็นที่พอใจผู้นำต้องจัดโครงสร้างและต้องจัดหารางวัลให้เพียงพอต่อผลการปฏิบัติงานและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนี้ ผู้นำต้องทำด้วยความตั้งใจที่จะนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน

ไพโรจน์ บาลัน (2551: 70-72) ได้ให้ทัศนะบทบาทของผู้นำที่จะนำทีมให้ประสบความสำเร็จ ดังนี้

1. ผู้นำทีมในฐานะผู้ริเริ่ม จะเป็นผู้ริเริ่มการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ที่ส่งเสริมการพัฒนาทีมและผลการปฏิบัติงานของทีม

2. ผู้นำทีมในฐานะผู้ฝึกสอน ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เป็นผู้ฝึกสอน และผู้ฝึกอบรมสมาชิกในทีม เพื่อช่วยพวกเขาปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

3. ผู้นำทีมในฐานะเป็นต้นแบบของทีม ต้องเป็นต้นแบบพฤติกรรมและ การปฏิบัติงานที่คาดหวังว่าจะได้รับจากสมาชิกในทีม

4. ผู้นำทีมในฐานะผู้เจรจาต่อรอง สมาชิกในทีมอาจจะมีวิธีที่แตกต่างกัน ในการคิด การทำงาน การสร้างสัมพันธ์ และการแสดงความคิดเห็น ผู้นำจำเป็นต้องเปิดใจรับความแตกต่างเหล่านี้ ตลอดจนจะต้องตระหนักและยอมรับว่าความแตกต่างเหล่านี้อาจจะจัดการได้ยาก แต่ก็ เป็นสิ่งที่ทำให้ทีมมีพลวัต และมีประสิทธิผล การเจรจาต่อรองกับสมาชิกในทีมเพื่อจัดการกับความแตกต่างเหล่านี้ และการดึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จากความแตกต่างเหล่านี้ออกมาใช้ถือเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำ

การแสดงบทบาทผู้นำที่ดีในการทำงาน นั่นก็คือ การมีความสามารถในการพูดและนำเสนอกิจกรรมต่าง ๆ มีเวลาและความสามารถที่จะสอนทีมงานเพื่อการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้โดยการสร้างขวัญและกำลังใจแก่สมาชิกในทีม กระตุ้นให้สมาชิกใน

ทีมงานมีการอภิปรายเกี่ยวกับเรื่องความสำเร็จ ปัญหาและสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ การพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมทั้งช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

สรุป สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม หมายถึง ความสามารถของครูในการวางตัวเป็นสมาชิกในทีมหรือผู้นำทีมที่เหมาะสม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีมงานอย่างเต็มที่ จัดการความขัดแย้งและส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในทีมงาน ให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากทีมงานร่วมกัน มีการวิเคราะห์ตนเองเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง น่าเชื่อถือและศรัทธาจากทีมงาน

2.3.5 การมีส่วนร่วมในการทำงาน

ความหมายของ ทฤษฎี ลักษณะของการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

2.3.5.1 ความหมายการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานและร่วมมือกันแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบต่อกัน เต็มใจในการร่วมมือกัน มีความเห็นร่วมกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน (ทรงวุฒิ ทาระสา. 2549: 29)

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2537: 182-183) ได้ให้ทัศนะของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม เป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ หรือกระบวนการบริหาร ประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับ การรวมพลังของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์การนั้น ในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิด สติปัญญา ก็คือ การให้มีส่วนร่วม ซึ่งการให้มีส่วนร่วมในองค์การนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมขององค์การในที่สุด

ชูศักดิ์ ชาญช่วง (2540: 30) ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในงาน ทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน การติดตามผล และร่วมรับผิดชอบในงานนั้นๆ

สุนันทา เลาहनันท์ (2540: 114) ให้ความหมายการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางวาจา หรือท่าทาง เป็นไปอย่างมีคุณภาพ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง อาจมีส่วนร่วมโดยอวัจนภาษาก็ได้ เช่น การพยักหน้า เป็นต้น

สงวน ช่างฉัตร (2542: 255) ให้ทัศนะไว้ว่า การสร้างความร่วมมือกันอย่างแท้จริง เป็นการให้สมาชิกในทีมทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตที่เหมาะสมแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันอย่างแท้จริง มีบรรยากาศทำงานแบบมีชีวิตชีวา และร่วมมือกันแก้ปัญหา พัฒนาทีมงานแบบสร้างสรรค์

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547: 17) ให้ทัศนะไว้ว่า การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคล เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อตนเองและองค์กร

สรุปว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมร่วมมือกันในการดำเนินงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหา มีความรับผิดชอบต่อกัน มีความเห็นร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ ตามขอบเขตที่เหมาะสมของแต่ละบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.5.2 ทฤษฎีการมีส่วนร่วม

นักทฤษฎีองค์การได้นำทฤษฎีพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ดังนี้ (ธร สุนทรายุทธ. 2551: 541)

ทฤษฎีลำดับความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow)

มาสโลว์มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน トラバิดที่ยังไม่สามารถสนองความต้องการได้ ก็เกิดปัญหาความต้องการอยู่ร่ำไป แต่ถ้าความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะเลิกสนใจและมนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกัน ทางด้านปริมาณความต้องการระดับต่ำค่อนข้างมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการระดับสูงมักจะมีขอบเขตไม่จำกัด

ทฤษฎีความจูงใจของ เฮอส์เบิร์ก (Herzberg)

เฮอส์เบิร์ก เชื่อว่า ปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงานประกอบด้วย ความสำเร็จในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ยกย่องและนับถือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ของ อาร์กิริส (Argyris)

อาร์กิริส พบว่า บุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในด้านการตัดสินใจ การควบคุมการทำงาน การแสดงออก ทัศนคติ และการใช้ความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุด คือ แรงจูงใจและภาวะผู้นำ กล่าวคือ แรงจูงใจมีผลต่อกระบวนการทำงานของคน ในทิศทางแห่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการจูงใจเพื่อส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในงาน เกิดความสามัคคี จงรักภักดี และซื่อตรงต่อองค์กร เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อตนเองและองค์กร ส่วนภาวะผู้นำมีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์การในทิศทางของกระบวนการตัดสินใจ เพราะการมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานใด ๆ หากกระบวนการตัดสินใจไม่เป็นผลแล้ว จะส่งผลต่อการไม่บรรลุความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการมีส่วนร่วม หมายถึง มนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน ซึ่งปัจจัยที่จะจูงใจให้คนทำงาน ย่อมประกอบไปด้วย การได้การยอมรับ ในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งบุคคลจะมีวุฒิภาวะและบุคลิกภาพเป็นของตนเอง การมีส่วนร่วม จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองในการตัดสินใจ

2.3.5.3 ลักษณะของการมีส่วนร่วม

เกสร วงศ์วัฒนากิจ (2542: 28) จำแนกการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและแผนการ
3. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการควบคุมและประเมินโครงการ
4. การเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ของการพัฒนา

ประภาพร ศรีสถิตธรรม (2543: 25) อธิบายการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การริเริ่มตัดสินใจ ดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ
2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหาร และการประสานขอความร่วมมือ
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ประกอบด้วย ผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์ทางด้านสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ประกอบด้วย การควบคุมและตรวจสอบ กิจกรรม การปรับตัวและการมีส่วนร่วม

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547: 23) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีรูปแบบหรือลักษณะ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการประชุม
2. การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น อภิปราย พุดคุย ถกเถียง
3. การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา
4. การมีส่วนร่วมในการวางแผน
5. การมีส่วนร่วมในการออมเงิน ทรัพย์สินหรือวัสดุอุปกรณ์
6. การมีส่วนร่วมในการใช้แรงงาน
7. การมีส่วนร่วมในการเป็นผู้ริเริ่ม
8. การมีส่วนร่วมในการชักชวน

9. การมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์
 10. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 11. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ
 12. การมีส่วนร่วมในการประสานงาน
 13. การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผล
- ธร สุนทรายุทธ (2551: 541-542) กล่าวถึงประเภทของการมีส่วนร่วม มี 4

ประเภท ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการตัดสินใจประการแรกสุด คือการกำหนดตามความต้องการ และจัดลำดับความสำคัญ แบ่งเป็นการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินการวางแผน และการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการมอบหมายงานให้เหมาะสม กับบุคคลที่สามารถทำประโยชน์ให้องค์กรและใช้วิธีในการก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร และการประสานงาน
3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ เป็นการพิจารณาถึงผลประโยชน์ ในเชิงปริมาณและคุณภาพ และการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่ม
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล โดยการสังเกต และความคาดหวัง การประเมินผลมีอิทธิพลต่อการแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่ม

สรุปว่า ลักษณะของการมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วม ในการแสดงความคิดเห็น อภิปราย พุดคุย ถกเถียง การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในการประสานงาน การมีส่วนร่วมในการควบคุมติดตามและประเมินผลและการมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์จากโครงการ

2.3.5.4 การมีส่วนร่วมในการทำงานของครู

ทรงวุฒิ ทาระสา (2549: 51) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน
3. การมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน
4. สามารถประเมินผลงานของตนเองและผู้ร่วมงานได้อย่างอิสระ
5. สามารถแสดงความคิดเห็นในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
6. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

อนันท์ งามสะอาด (2549: 136-138) ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการจัดการศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เป็นการสร้างความตระหนัก เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายการมีส่วนร่วมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนางานร่วมกัน ความสำเร็จที่เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญเริ่มแรกที่น่าสู่ผลแห่งความสำเร็จอื่นๆ โดยเป้าหมายที่ทุกคนมีส่วนร่วมกัน ทำให้เกิดการพัฒนางานที่มีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ทุกคนมีความผูกพัน มีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งทุ่มเทความพยายามในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

2. การทำงานเป็นทีม เนื่องจากความสำเร็จจากการทำงานเป็นทีมของบุคลากร ซึ่งถูกหล่อหลอมด้วยยุทธศาสตร์การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ได้สร้างความสำนึก ความผูกพัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ลดการแข่งขัน ซึ่งดีซึ่งเด่นของแต่ละบุคคลลง เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมใจกันทำงานจึงส่งผลให้เกิดความสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามกิจกรรมและโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เน้นให้มีการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

3. ความไว้วางใจ เป็นการปฏิบัติต่อกันในฐานะสมาชิกที่มีความเท่าเทียมกัน ส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ให้มีความสำคัญในเกียรติ ศักดิ์ศรี และคุณค่าของบุคลากร ให้การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพ มีความสามารถจะเรียนรู้และทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ โดยทีมงานที่ประสบความสำเร็จนั้นประกอบด้วย สมาชิกในทีมต้องเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้ ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้ทีมมีผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมใหม่ๆ

4. การเอื้ออำนาจ เป็นการให้ความสำคัญแก่ บุคลากร ยอมรับคุณค่า แนวความคิด และสนับสนุนส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ตระหนักรับผิดชอบ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน กระตุ้นให้บุคลากรเห็นประโยชน์ของการทำงานที่ประสบผลสำเร็จ เช่น ความเจริญก้าวหน้า ผลตอบแทน สวัสดิการ และความมีชื่อเสียง การเอื้อประโยชน์ส่งผลให้บุคคลทำงานในลักษณะที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยไม่กลัวว่าจะล้มเหลว

5. การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผล การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลมีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากการจัดทำแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี การใช้เทคนิค SWOT analysis โดยการระดมความคิด เป็นเครื่องมือสำคัญในการหาทางเลือกเพื่อตัดสินใจและการวางแผนโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดต่อสื่อสารจะช่วยให้รู้อย่างชัดเจนตรงประเด็น

รชนีกร สมทรัพย์ (2550: 66) กล่าวถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมกันทำงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนด โดยครูและผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในโรงเรียน ดังนี้

1. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
2. ความสามารถร่วมกันแสดงความคิดเห็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน

3. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
4. สามารถประเมินผลงานของตนเองและเพื่อนร่วมทีมอย่างอิสระ
5. การร่วมกันทำกิจกรรมด้วยความพร้อมเพรียง
6. ทำงานร่วมกันด้วยความกระตือรือร้น

สรุป สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของครูในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น อภิปราย วางแผนและปฏิบัติงานตามแผน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหา ร่วมกับทีมงานทำงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนด และการให้ความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

3. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ดังนี้

3.1 ความหมาย ความสำคัญ และประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

3.1.1 ความหมายของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

สังคม ลากเจริญ (2549: 195) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อม เป็นกระบวนการศึกษาที่เน้นความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพปัจจัยทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อมนุษย์เพื่อสร้าง เจตคติ พฤติกรรม และค่านิยม ในอันที่จะรักษาหรือพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมคุณภาพชีวิตของตนเองและมนุษย์โดยส่วนรวม

วิชาญ สุวรรณวงษ์ (2549: 12) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ และมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะ

ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ (2550: 19) ได้ให้ความหมายว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมสร้างการเรียนรู้อย่างหลากหลาย

สักรินทร์ บุญกว้าง (2551: 9) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา หมายถึง สภาพการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่หรือเกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุ สิ่งของ ตัวบุคคล วิธีการหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อบุคคลในโรงเรียน และส่งผลต่อพัฒนาการของนักเรียนทั้งในด้านบวกและลบ

พรรคนี้ยี่ วรหคำ (2554: 13) ได้ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน คือองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงามร่มรื่นเป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลายมีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นๆ กำหนด

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนที่เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ และเกิดการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งได้แก่ความร่มรื่น สวยงามเป็นระเบียบและบรรยากาศให้เกิดการพัฒนา มีความปลอดภัย เป็นสิ่งช่วยกระตุ้นส่งเสริม นักเรียน ครู สามารถพัฒนาตนเองได้

3.1.2 ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

นรา สมประสงค์ และเสรี ลาซโรจน์ (2544: 60) ได้ให้แนวคิดและความสำคัญของสภาพแวดล้อมไว้ว่า เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน สถานศึกษาที่มีสภาพแวดล้อมที่ดีจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาสภาพแวดล้อมชุมชนกลายเป็นสถานที่ที่มีค่าของชุมชน ส่งผลให้ทุกคนเกิดความภาคภูมิใจเพิ่มความสนใจในการศึกษาและการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษามากขึ้น มีหน่วยงานสถานศึกษาจำนวนมากเป็นที่ยอมรับในฐานะหน่วยนำสังคมในชุมชน สามารถเป็นแกนนำในการพัฒนาและเป็นกำลังหลักของชุมชน สภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาที่ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ จะส่งผลดีต่อการพัฒนาชุมชนด้านต่าง ๆ ตามไปด้วย เช่น การอนุรักษ์พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชน ซึ่งเท่ากับการยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตและการยกระดับจิตของคนทั้งชุมชนให้พัฒนาไปพร้อมกัน จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งแก่ผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยบัญญัติไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 (2) กำหนดให้การจัดการศึกษา “ ต้องให้ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน” ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 24 (5) “ส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ประเภทต่าง ๆ จากข้อกำหนดดังกล่าว พอจะคาดคะเนได้ว่า สถานศึกษาน่าจะได้มอบหมายให้มีบทบาทเป็นแกนนำในการมีส่วนร่วมในการจัดการ แก้ปัญหาสภาพแวดล้อม และทรัพยากร ตั้งแต่ระดับสถานศึกษา ชุมชน ประเทศและโลก จะกลายเป็นสถาบันหลักที่ให้ความรู้และประสบการณ์จริงในการจัดการอนุรักษ์และพัฒนา รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อมและฝึกทักษะให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการอนุรักษ์และพัฒนาสภาพแวดล้อม

ไปโดยไม่รู้ว่าตัวซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อคนในสถานศึกษา แล้วยังจะต้องส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคคลและสภาพแวดล้อมนอกสถานศึกษาด้วย”

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อม โดยกำหนดเป็นมาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ ในมาตรฐานที่ 15 ว่าสถานศึกษามีการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน โดยมีตัวบ่งชี้ คือ

1. จัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด เป็นระเบียบปลอดภัย
2. จัดระบบป้องกันให้สถานศึกษาปลอดสารเสพติด อาชญากรรม และอบายมุข
3. จัดระบบป้องกันสาธารณูปโภคที่ดี
4. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครู บุคลากรอย่างเพียงพอ และจัด

สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้

เชิดชู กาพวงศ์ (2545: 14) ได้ให้แนวคิดและความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนว่า โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่จัดมวลประสบการณ์แก่นักเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อนำประสบการณ์เหล่านั้นไปพัฒนาตนเองในอนาคต แต่จะอย่างไรให้เด็กชอบมาโรงเรียนเป็นคนใฝ่รู้ มีความสนุกสนาน มีเจตคติที่ดีต่อโรงเรียน การที่โรงเรียนจะได้รับการตอบสนองจากนักเรียน โรงเรียนต้องดำเนินการสร้างแรงจูงใจต่อนักเรียน ให้เกิดความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาดังกล่าว แนวทางในการจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน โรงเรียนต้องดำเนินการพัฒนาสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้มีผลต่อการเรียนรู้ สามารถปรับสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงเพศและวัยของผู้เรียน

อรุณชัย กัณทภา (2548: 21) ได้สรุปแนวคิดและหลักความสำคัญที่ได้กล่าวถึงในการจัดสภาพแวดล้อมในองค์กร โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะต้องเสริมสร้างผู้เรียนให้ได้รับโอกาสอันพึงควรได้รับในการพัฒนาศักยภาพตามวัย การพัฒนาองค์กร หรือโรงเรียนสิ่งหนึ่งที่มีการกล่าวถึงและให้ความสำคัญอย่างมากคือการจัดสภาพแวดล้อมในทุกๆ ด้าน ที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง ส่วนประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ มีความปลอดภัย มีแรงจูงใจและเกิดความสุข ความเต็มใจในการแสวงหาความรู้ ตรงกันข้ามโรงเรียนที่ขาดการเอาใจใส่ในด้านสภาพแวดล้อมหรือไม่เห็นความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมจะทำให้บุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษาขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีบรรยากาศที่น่าเบื่อ ขาดความอบอุ่นและบรรยากาศที่เป็นมิตร และขาดศรัทธาต่อโรงเรียน ทำให้ส่วนประกอบของคำว่าการจัดการแห่งการเรียนรู้ขาดความสมบูรณ์ตามมาในที่สุด

ในขณะเดียวกัน ประเวศ วะสี (2542: 9) ได้กล่าวถึง ระบบการจัดการศึกษาทั่วโลกว่า จะใช้วิชาเป็นตัวตั้ง จึงสร้างปัญหามากมาย ฉะนั้นจำเป็นต้องศึกษาโดยใช้ความเป็นจริงเป็นตัวตั้ง ซึ่งการศึกษาถึงความจริงมีอยู่ 3 เรื่อง คือ 1. ศึกษาให้รู้จักตนเอง เข้าใจพื้นฐานความเป็นมนุษย์ ต้องเข้าใจว่าเรามีวิญญูณรับรู้ได้จากตนเอง และภายนอกแล้วนำมาสังเคราะห์ให้สูงขึ้น 2. ศึกษาให้เข้าใจสภาพแวดล้อม ซึ่งมีการเชื่อมโยงและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มนุษย์ควรศึกษา

ร่วมไปกับความจริง ไม่แยกจากสิ่งแวดล้อมและสามารถสังเคราะห์ได้ ทำให้การเรียนรู้ไม่น่าเบื่อ เกิดความสนุก 3. ศึกษาให้เข้าใจปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม และจัดการศึกษา ให้เกิดความสัมพันธ์เกื้อกูลต่อกัน สภาพแวดล้อมนั้นมีปฏิสัมพันธ์กับมนุษย์มาตลอดเวลา ถ้าศึกษาให้เข้าใจจิตคนจะเกิดในสภาพแวดล้อมนั้น

วิชิต เทพประสิทธิ์ (2549: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ความสำคัญของสภาพสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้มีหลายประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วน ทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ผู้สอนก็มีความสุขในการสอน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินด้วยความราบรื่น สะดวกรวดเร็ว ตามแผนที่วางไว้

2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจ กระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี มีความพึงพอใจในการเรียนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปัจจัยสำคัญในกระบวนการเรียนการสอนก็คือความรู้สึกที่เกิดจากตัวผู้เรียน ความรู้สึกพึงพอใจ สนใจอยากเรียน อยากรู้ ซึ่งจะเป็นตัวนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด ดังนั้นถ้าผู้เรียนอยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่สมบูรณ์ ทั้งทางกายภาพ จิตภาพ และทางด้านสังคมภาพแล้ว จะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกดังกล่าวได้

3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ตามปกติแล้วการรับรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียนการปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์ ดังนั้นถ้าเราต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีต้องจัดให้ผู้เรียนอยู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีก่อน แล้วสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของผู้เรียนภายหลัง

4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียน จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาประการหนึ่งก็คือ มุ่งให้ผู้เรียนมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทางกายวาจา และใจตามแบบที่สังคมยอมรับ กล่าวคือคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นเครื่องหมายของคนดี มีการประพฤติปฏิบัติสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างดี การที่จะหล่อหลอมพฤติกรรม หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เรียนให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์นั้นต้องใช้เวลา และอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบ จึงจะสามารถกล่อมเกล่าผู้เรียนได้ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยปรับหรือโน้มน้าวพฤติกรรมของผู้เรียนโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศที่อบอุ่นเป็นมิตรมีความเป็นประชาธิปไตยยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกัน

และกัน ตัดสินปัญหาด้วยเหตุผล สิ่งเหล่านี้จะค่อยๆ แทรกซึมเข้าไปในความรู้สึกนึกคิดของผู้เรียน และสะสมทีละน้อยจนในที่สุดก็จะแสดงออกในลักษณะของบุคลิกภาพรูปแบบในการรับรู้ตลอดจน ค่านิยมต่างๆ ของผู้เรียน

5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนในการควบคุมชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีระเบียบ วินัยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นตัวกำหนดอาณาเขตของการเรียนทำให้มีบรรยากาศที่แตกต่างไป จากกิจกรรมอื่น ยกตัวอย่างเช่น ลักษณะของสภาพแวดล้อมในสถานเริงรมย์ ผู้เรียนเมื่ออยู่ใน สภาพแวดล้อมทางการเรียนที่จัดไว้อย่างเหมาะสม ก็จะมีจิตสำรวมอยู่ในระเบียบวินัยมากขึ้น โดยเฉพาะถ้ามีการจัดโต๊ะ เก้าอี้ของนักเรียนอย่างมีวัตถุประสงค์ จะช่วยให้การควบคุมชั้นเรียนมี ระบบระเบียบ และง่ายสำหรับผู้สอนมากขึ้น

6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นแหล่งทรัพยากรทางการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นไปอย่างกว้างขวาง หลายแห่งเห็นความสำคัญของมุม วิชาการ ศูนย์วิชาการ มุมสื่อการเรียนการสอน ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถใช้เป็นแหล่งค้นหา ความรู้เพิ่มเติมได้ตลอดเวลาที่ต้องการ เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนแบบยืดหยุ่นเป็นศูนย์กลางได้อย่างดี นอกจากนี้แหล่งทรัพยากรการเรียนจะช่วย พัฒนา ความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียน ตลอดจนเป็นการสร้างนิสัยใฝ่เรียนใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองไม่ยึดติดอยู่เฉพาะความรู้ที่ได้จากผู้สอน

7. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน สภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมี ประสิทธิภาพและสิ่งรบกวน จะช่วยสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นทำให้ผู้เรียนมีความ กระตือรือร้นที่จะศึกษา หาความรู้หรือทำกิจกรรมการเรียนต่าง ๆ อย่างตั้งใจ และมีสมาธิ ยิ่งถ้า ผู้สอนและเพื่อนร่วมชั้นซึ่งจัดว่าเป็นสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านจิตภาพมีบุคลิกลักษณะที่อบอุ่น เป็นมิตร ก็จะยิ่งทำให้บรรยากาศในการเรียนการสอนเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์มากเพิ่มขึ้น มี ความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพราะจะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข

8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับ ผู้เรียนให้มีประสิทธิผลมากที่สุด ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความสะดวกสบาย สงบ การจัด สถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการเคลื่อนไหวโยกย้ายทำให้ผู้สอนไปถึงตัวผู้เรียนได้ สะดวก ตำแหน่งของผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่หน้าชั้นเสมอไป ผู้สอน อาจนั่งอยู่ท่ามกลางผู้เรียน เพื่อให้คำปรึกษาแนะแนวทางสภาพแวดล้อมเช่นนี้ช่วยให้ผู้สอนมีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากขึ้น ทำให้ได้รู้จักอุปนิสัยตลอดจนพฤติกรรมของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ดีส่วนผู้เรียนจะลดความกลัวและมีความกล้ามากขึ้น กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น มีเจตคติที่ดีต่อผู้สอน

9. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความเมื่อยล้า หรือความ อ่อนเพลียทางด้านสรีระของผู้เรียน เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ มีขนาดพอเหมาะกับร่างกายของผู้เรียน ช่วยให้การนั่งสบายสามารถนั่งได้นาน ๆ โดยไม่ปวดหลัง การให้แสงสว่างในห้องเรียนที่เหมาะสมจะ

ช่วยให้ผู้เรียนคลายความเมื่อยล้าของสายตา นอกจากนี้ยังเป็นการส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาด้วย

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสภาพแวดล้อมของโรงเรียน หมายถึง การทำให้สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นผลดีต่อการพัฒนาทางด้านต่าง ๆ รวมทั้งปลูกฝังค่านิยมและเจตคติที่ดีต่อสภาพแวดล้อม เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้นักเรียน พัฒนาบุคลิกภาพ มีส่วนในการควบคุมชั้นเรียน ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับนักเรียน และลดความอ่อนเพลียทางด้านสรีระได้

3.1.3 ประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

ธเนศ ขำเกิด (2541: 47-51) ได้แบ่งประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียนอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ ได้แก่ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริม สนับสนุนวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา

3. สภาพแวดล้อมทางการบริหารการจัดการ ได้แก่ ระบบการบริหารการจัดการภายในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน

วสันต์ ปัญญา (2544: 12) ได้แบ่งประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษาไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ หรือรูปธรรมที่จัดขึ้น เพื่อสนองวัตถุประสงค์หนึ่งของการศึกษา และเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้เรียน

2. สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ สิ่งแวดล้อมทางจิตอาจเป็นวัตถุหรือบุคคลก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งที่เป็นผลต่อการเรียนและความรู้สึกทางบวกหรือทางลบ

วิชัย วรรณพุม (2547: 27) ได้แบ่งการจัดสภาพแวดล้อมเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องประกอบ ครุภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

2. สภาพแวดล้อมทางวิชาการ หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางด้านวิชาการต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียนได้รับความรู้ และประสบการณ์ให้มากที่สุด

3. สภาพแวดล้อมทางสังคมปฏิสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนเพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียนกับครูผู้สอน และระหว่างนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นเรียน และร่วมโรงเรียน

4. สภาพแวดล้อมทางการบริหารจัดการ หมายถึง ระบบการบริหารจัดการในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจกันเอื้อต่อการเรียนของนักเรียนและรวมถึงการจัดสิ่งต่าง ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

จากสภาพแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาประกอบกับหน้าที่ลักษณะงาน และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ทำให้เราสามารถจำแนกประเภทของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ แยกออกได้ 2 ประเภท คือ

1.1 สภาพแวดล้อมที่มีชีวิต คือ คนทุกคน พืช และสัตว์ทุกชนิดที่มีในสถานศึกษา

1.2 สภาพแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ซึ่งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น สภาพอากาศ แสงแดด อุณหภูมิ ทัศนียภาพของลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะที่ตั้ง รวมทั้งปรากฏการณ์ทางธรรมชาติ

2. สภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งแยกได้หลายประเภท เช่น

2.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สิ่งที่เราสามารถมองเห็นหรือจับต้องได้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสถานศึกษาในหลาย ๆ ลักษณะ คือ 1) สถานที่ เช่น ภูมิทัศน์ต่าง ๆ คือ บริเวณพักผ่อน ที่ออกกำลังกาย บริเวณการเรียนการสอน พื้นที่ทำการเกษตร ที่อยู่อาศัย สวนหย่อม สวนป่า เป็นต้น 2) สิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เช่น รั้ว อาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องประชุม โรงอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม ที่จอดรถ เป็นต้น 3) ห้องต่าง ๆ เป็นส่วนประกอบ เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ แหล่งเรียนรู้ สถานที่พักผ่อนและป่ายนันทนาการ เป็นต้น 4) สาธารณูปโภค เช่น ถนนหนทาง ทางเชื่อมการจราจร น้ำ ไฟฟ้า และระบบติดต่อสื่อสาร เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ 5) ลักษณะการบริหารด้านสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย 6) เครื่องมือ สื่อการเรียนการสอน และวัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในสถานศึกษามีความทันสมัย ตรงกับความต้องการ มีความพอเพียง มีมาตรฐาน และคุณภาพที่ดีจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดและสร้างความกระหายใคร่เรียนรู้ ให้ผู้เรียนและเสริมการพัฒนาค้นคว้าในสถานศึกษาได้อย่างดี

2.2 สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการอยู่และปฏิบัติงานร่วมกันของคนในสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากการปฏิสัมพันธ์ของคน โดยตั้งใจติดต่อสื่อสาร การแต่งกาย เพศ วัย และสถานะทางเศรษฐกิจสังคมของคน เป็นต้น ซึ่งแบ่งได้ 3 ลักษณะ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมการบริหารจัดการ เช่น โครงสร้างองค์การ ปรัชญา แนวคิด ระบบ

วิธีการบริหารจัดการ การจัดสำนักงาน นวัตกรรมและเทคโนโลยี หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ การติดตามนิเทศ ตรวจสอบและประเมินผลงานการพัฒนาและสร้างขวัญในการทำงาน 2) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอน เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมกระบวนการเรียนรู้ การจัดแหล่งเรียนรู้ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ การใช้แรงเสริมแก่ผู้เรียนและผู้สอน และการประเมินผลและวัดผลการเรียนรู้ เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์ และบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูอาจารย์กับนักเรียน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนนักศึกษา กับนักเรียน นักศึกษา

สรุปได้ว่า ประเภทของการจัดสภาพแวดล้อมในเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ส่วนสภาพแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมทางสังคม

สรุป การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการของโรงเรียนเพื่อจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอน รวมถึงตกแต่งสถานศึกษาให้มีทัศนียภาพที่สวยงามตามสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น มีมาตรฐานและคุณภาพที่ดีเหมาะที่จะเป็นสภาพแวดล้อมที่เสริมการพัฒนาค้นในสถานศึกษาได้อย่างดี ประกอบด้วย ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน อาคารสถานที่ การจัดการเรียนการสอน สังคมและวัฒนธรรม

3.2 การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน จากงานวิจัยซึ่งมีผู้ศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

แอสติน (Astin. 1993: 14; อ้างอิงจาก สมใจ วิจิตรกุล. 2555: 12) พบว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นตัวแปรหลักที่มี ผลต่อการพัฒนานักศึกษา สภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษาจะร่วมกันหล่อหลอมให้ นักศึกษาพัฒนาศักยภาพด้านบุคลิกภาพ สติปัญญา ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหา ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ด้านการเรียนการสอน ด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตร ด้านการบริหาร และด้านการให้บริการนักศึกษา

อลันนัส (สมชาย เทพแสง; อภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์; และ สรภักศรณ์ ฉัตรมงคลทัศน์. 2553: 8; อ้างอิงจาก Alumnus. 2005: Online) กล่าวโดยสรุปว่า การจัดวางแผนภูมิทัศน์ที่สวยงาม การเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ส่งเสริมภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล รวมทั้งช่วยทำให้การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิรายุ คุณสืบพงษ์พันธ์ (2554: 4) ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนพงศ์สิริวิทยา จังหวัดชลบุรี แบ่งการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านกลุ่มเพื่อน ด้านการบริหารงาน

ทรงศนีย์ วรคำ (2554: 17) ได้ศึกษาการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัดการเรียนรู้ 3) ด้านการบริหาร 4) ด้านกลุ่มเพื่อน

จิราพร พึ่งพินิจ (2555: 3) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมใน 5 ด้าน คือ ด้านการบริหารบริเวณโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน ด้านการเรียนการสอน และด้านสังคมกลุ่มเพื่อน

อารียา สตาร์ตัน (2556: 16) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี แบ่งการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุ เป็นรูปธรรมให้มีความเหมาะสมกับกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความปลอดภัยในสถานศึกษาออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านภูมิทัศน์ 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านความปลอดภัย ทั้ง 3 ส่วน จะอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

อินทรา บริบูรณ์ (2556: 55) ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านอาคารสถานที่ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน 4) ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน 5) ด้านการให้บริการ

หริสา ยงวรรณกร (2557: 9) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นออกเป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้ 1) สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน อาคารเรียน อาคารประกอบ สื่อวัสดุอุปกรณ์ และห้องเสริมการเรียนรู้ต่างๆ 2) สิ่งแวดล้อมด้านวิชาการ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอน สื่อ เทคโนโลยีต่างๆ และการสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน และ 3) สิ่งแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การดำเนินการภายในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

ประยูร ยศพงศ์ (2558: 5) การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนปทุมธานี “นันทมนิภารุง” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบ่งสภาพแวดล้อมออกเป็น 3 ด้านดังต่อไปนี้สภาพแวดล้อมด้านกายภาพ เช่น บริเวณโรงเรียน อาคารประกอบ วัสดุครุภัณฑ์ สภาพแวดล้อมด้านวิชาการ เช่น การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมด้านการบริหารจัดการ เช่น การดำเนินการต่างๆ ในโรงเรียนให้ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี

พระมหาโนชา สิงห์สนั่น (2558: 83) ทำการศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนออกเป็น 4 ด้านด้วยกันคือ 1) ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 4) ด้านเทคโนโลยี

จากแนวคิดนักวิจัยดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจและได้นำผลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์
จากงานวิจัยดังกล่าว มาสรุปเป็นตารางดังรายละเอียดในตาราง 2 ดังนี้

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์และสังเคราะห์การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	แอสติน (Astin 1993)	อลัมน์ส (Alumnus 2005)	จิรายุ คุณสืบพงษ์พันธ์ (2554)	พรรคินย์ วราห์คำ (2554)	จิราพร พึ่งพินิจ (2555)	อารียา สดาร์ตัน (2556)	อินทรา บริบูรณ์ (2556)	หริสา ยงวรรณกร (2557)	ประยูร ยศพงศ์ (2558)	พระมหาโอโชนา สิงห์สนั่น (2558)	ความถี่	ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ของผู้วิจัย
- ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓	7	✓
- อาคารสถานที่			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	✓
- วัสดุครุภัณฑ์								✓	✓		2	
- การจัดการเรียนการสอน	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		7	✓
- การจัดการศึกษาเพื่อสนองความ มุ่งหวังของผู้เรียน					✓						1	
- การจัดกิจกรรมนักเรียน	✓						✓				2	
- การบริหาร	✓		✓	✓							3	
- การดำเนินงานต่างๆ ในโรงเรียน								✓	✓		2	
- สังคม วัฒนธรรมและกลุ่มเพื่อน			✓	✓	✓		✓			✓	5	✓
- การบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ที่จัดให้นักเรียน	✓	✓			✓		✓				4	
- ความปลอดภัยในสถานที่						✓					1	
- เทคโนโลยี		✓						✓		✓	3	

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปร
เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียนซึ่งมีความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป ได้ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภูมิทัศน์
ภายในโรงเรียน 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านการจัดการเรียนการสอน และ 4) ด้านสังคมและ
วัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดของตัวแปรแต่ละด้าน ดังนี้

3.2.1 ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553: 18) ได้ให้ความหมายว่า การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยมีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพื้นที่บริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่นสวยงาม สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นแหล่งเรียนรู้และจงใจให้เกิดการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมศึกษาซึ่งเป็นความสำคัญและความจำเป็นจะต้องเร่งปลูกฝังความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษาอย่างเร่งด่วนให้แก่นักเรียน เพื่อให้เป็นไปตามความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในหมวดที่ 4 หน้าที่ของชนชาวไทย มาตรา 69 ตอนหนึ่งว่า ... บุคคลมีหน้าที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทั้งนี้ตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ในหมวด 4 มาตรา 23 ความว่า การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยต้องเน้นทั้งด้านความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ การศึกษาในมาตรานี้ ระบุว่าสถานศึกษาต้องจัดการเรียนรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้อง และเชื่อมโยงไปถึงมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้มีการกำหนดเรื่องการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานที่ 3 ความว่า ผู้เรียนมีจิตสำนึกที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

3.2.1.1 ความหมายของภูมิทัศน์

ฟาเลโรและอลอนโซ (Falero; & Alonso. 1995:7; อ้างอิงจาก สายัณห์ จันทรศรี. 2546: 14) ได้ให้ความหมายว่า ภูมิทัศน์ คือ ช่วงเวลาการแสดงความรู้สึกของนิเวศวิทยา เทคโนโลยีและอิทธิพลทางวัฒนธรรม การวางทำเลที่ตั้งที่มีลักษณะเฉพาะทั้งที่ออกแบบและไม่มีการออกแบบเอาไว้แล้ว ก่อให้เกิดอิทธิพลและประสบการณ์โดยมนุษย์ ซึ่งมีเจตนาสร้างสรรค์สำหรับบุคคลสืบชีวิตยืนยาวและปลอดภัย

ฟาริโน (Farino. 2000: 1) ได้ให้ความหมายว่า ภูมิทัศน์ (Landscape) เป็นเรื่องเกี่ยวกับมิติสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับการเปลี่ยนแปลงภูมิประเทศภายใต้การไต่ตรอง ภูมิทัศน์จากทัศนลักษณะหรือโครงสร้างของพืชพันธุ์เป็นเรื่องหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการมองเห็นที่โดยพื้นที่นั้น ๆ มิได้เป็นพื้นที่เดียวกันหรือมีลักษณะที่แตกต่างกัน ภูมิทัศน์ที่พื้นที่หนึ่งที่ดีกว่า มีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ดีกว่าหรือมีส่วนประกอบกลมกลืนปกคลุมแผ่นดินนั้น ลักษณะรูปร่างโดยธรรมชาติและองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในความเป็นไปของระบบนิเวศวิทยา และความสัมพันธ์ของพืชต่อสถานที่ที่แตกต่างรวมทั้งสัดส่วนในบริเวณ

ประเวศ ไชยวงศ์ (2541: 1) ได้ให้ความหมายว่า ภูมิทัศน์ คือการจัดสภาพแวดล้อมอันได้แก่ อาคารสิ่งก่อสร้าง ถนนทางเท้า หินประดับ สนามหญ้า พรรณไม้ และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในจุดหรือตำแหน่งที่เหมาะสม มีความกลมกลืนกัน ทำให้เกิดทัศนียภาพที่

สวยงามน่าดู เนื่องจากธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีกำลังถูกทำลายลง ดังนั้นมนุษย์จึงพยายามหาสิ่งทดแทนโดยการปลูกต้นไม้หรือการจัดสวนประดับตามบริเวณอาคารต่าง ๆ เช่น สวนสาธารณะ บ้านพักอาศัย บริเวณ ห้างร้าน สำนักงานตลอดจนสถานที่ราชการต่าง ๆ

สรุปได้ว่า ภูมิทัศน์ หมายถึง องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิดการจัดสภาพแวดล้อมหรือบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสะดวก เกิดทัศนียภาพที่สวยงามน่าดู มีผลต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้และให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอน

3.2.1.2 แนวคิดในการจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับกรมอาชีวศึกษา (2540: 1) ให้แนวคิดว่าการจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา จะมีรูปแบบต่างจากการจัดภูมิทัศน์ตามบ้านพักอาศัยหรือรีสอร์ทต่าง ๆ เพราะมีความแตกต่างเรื่องงบประมาณ จุดประสงค์การใช้ประโยชน์ และแรงงานที่ใช้ในการดูแลรักษา จึงควรมีแนวทางในการกำหนดรูปแบบ ดังนี้

1. มีความเรียบง่าย เป็นสัดส่วน โดยแบ่งพื้นที่ของสถานศึกษาออกเป็นสวน ๆ ตามลักษณะการใช้สอย เช่น สนามกีฬา ลานสนามหญ้า พื้นที่ร่มรื่น บริเวณจัดสวนหย่อม และอื่น ๆ

2. ออกแบบให้มีประโยชน์ด้านใช้สอย เช่น บริเวณปลูกต้นไม้ให้ร่มเงา ปลูกต้นไม้ปิดบังส่วนที่ไม่น่าดู เช่น กองขยะ บริเวณที่สกปรก ในการออกแบบ จะใช้หลักศิลปะเข้ามาช่วยเพื่อให้เกิดความสวยงาม

3. ออกแบบให้ดูแลรักษาได้ง่าย เพื่อลดแรงงานและเวลาในการดูแลรักษา เช่น เลือกใช้ต้นไม้ที่ไม่จำเป็นต้องตัดแต่งบ่อยครั้งหรือหลีกเลี่ยงการออกแบบให้มีซอกมุมต่าง ๆ ที่รถตัดหญ้าเข้าไปตัดไม่ได้หรือการทำเนินสูง ๆ ต่ำ ๆ จะดูแลรักษายากกว่าพื้นที่เรียบ ๆ

4. เลือกใช้พันธุ์ไม้ที่ทนทาน เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ไม่ต้องการการดูแลรักษามากนัก เช่น ใช้พันธุ์ไม้ในท้องถิ่น ที่หาง่าย ราคาถูก หรือใช้พันธุ์ไม้ที่ขยายพันธุ์ได้ง่าย

5. ออกแบบให้มีความปลอดภัยต่อนักเรียน หลีกเลี่ยงการใช้พันธุ์ไม้ที่มีหนามแหลมคมหรือพันธุ์ไม้ที่มีส่วนประกอบเป็นพิษ เช่น มีขน หรือยางไม้ ที่ทำให้เกิดการระคายเคืองต่อร่างกาย การปลูกพันธุ์ไม้ไม่ควรปลูกให้แน่นทึบเกินไป จะเป็นที่ยอดยลของสัตว์มีพิษได้

6. ออกแบบให้เกิดความรู้ทางวิชาการ เช่น ความรู้ทางด้านพฤกษศาสตร์ ชีววิทยา และนิเวศวิทยา เป็นต้น

7. เลือกพันธุ์ไม้ที่สามารถขยายพันธุ์ได้ง่าย เพื่อใช้ประโยชน์ในการฝึกขยายพันธุ์ให้แก่นักเรียน เพื่อนำไปปลูกเพิ่มเติมในบริเวณอื่น ๆ หรือเพื่อจำหน่ายต่อไป

8. เลือกรูปแบบการจัดให้เหมาะสมกับสถานที่ เช่น การจัดสวนแบบประดิษฐ์ หรือแบบเรขาคณิต ซึ่งเหมาะสมสำหรับบริเวณเสาธง อนุสาวรีย์ หรือบริเวณอื่น ๆ ที่มีจุดเด่นอยู่ตรงกลางหรืออาคารสิ่งก่อสร้างที่มีปีกสองข้างเหมือนกัน ส่วนรูปแบบการจัดแบบธรรมชาติ จะเหมาะสมสำหรับบริเวณที่ใช้สำหรับพักผ่อน บริเวณป่า หรือการจัดสวนหย่อมบริเวณหน้าอาคารต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา ควรออกแบบให้มีความเรียบง่าย มีประโยชน์ด้านการใช้สอย ดูแลรักษาได้ง่าย เลือกใช้พันธุ์ไม้ที่ทนทาน มีความปลอดภัยต่อนักเรียน เกิดความรู้ทางวิชาการ เลือกพันธุ์ไม้ที่สามารถขยายพันธุ์ได้ง่าย และเลือกรูปแบบการจัดให้เหมาะสมกับสถานที่

3.2.1.3 การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียน

ประเวศ ไชยวงศ์ (2541: 28) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีผู้ใช้บริการหลายระดับ ทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่ไปติดต่อราชการ ฉะนั้นบริเวณภายในสถานศึกษาจึงสมควรได้รับการพัฒนา ตกแต่งให้สวยงาม เพื่อใช้เป็นสถานที่พักผ่อนและเพื่อการศึกษา บริเวณที่สมควรได้รับการพัฒนาตกแต่งให้สวยงาม มีดังนี้

1. อาคารสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ได้แก่ อาคารอำนวยการ การปลูกพรรณไม้ อาจทำได้ ดังนี้ 1) จัดทำสวนหย่อมซึ่งเหมาะสมกับบริเวณที่เป็นชอกมุมภายในอาคารหรือข้างตัวอาคารที่มีพื้นที่ไม่มากนัก 2) ปลูกพันธุ์ไม้ชนิดหนึ่ง ตามบล็อก ซึ่งติดกับอาคาร ถ้าเป็นบล็อกที่ได้รับแสงแดดตลอดทั้งวันอาจจะปลูกเฟื่องฟ้า เล็บครุฑ โกสน ฯลฯ แต่ถ้าเป็นบล็อกที่อยู่ในที่ที่ได้รับแสงรำไรหรือในที่ร่ม ควรเลือกใช้สาวน้อยประแป้ง เขียวหมื่นปี ดาหลา ฯลฯ อาคารเรียน อาคารฝึกงาน หากมีพื้นที่คล้ายกับอาคารอำนวยการ อาจจะใช้วิธีการตกแต่งเหมือนกัน แต่ถ้ามีพื้นที่กว้าง ควรออกแบบจัดสวนให้ดูแลรักษาง่าย มีการปลูกต้นไม้ให้ร่มเงาแล้วจัดโต๊ะ เก้าอี้ไว้ตามจุดต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องสุขา ควรพิจารณาปลูกพันธุ์ไม้ปิดบังส่วนที่ไม่น่าดู และเลือกปลูกพันธุ์ไม้ที่มีดอกมีกลิ่นหอม เช่น ราชตรี โมก บีป พุด เพื่อช่วยดับกลิ่น

2. เสาธง บริเวณรอบ ๆ ฐานเสาธง ปกติจะออกแบบเว้นไว้สำหรับปลูกพันธุ์ไม้ นิยมออกแบบให้เป็นรูปเรขาคณิต มีข้อพิจารณาในการปลูกพรรณไม้บริเวณเสาธง ดังนี้

2.1 ถ้ามีบล็อกปลูกพรรณไม้อยู่ในตำแหน่งที่สูง ควรเลือกปลูกพันธุ์ไม้ที่ลำต้นมีลักษณะเลื้อยย่อยปกคลุมขอบกระเบ เช่น เฟื่องฟ้า ผกากรองเลื้อย

2.2 ปลูกไม้ใบหรือไม้ดอกให้สลับกันเป็นบล็อก ๆ หรือเป็นแปลง

3. ประตูออกของสถานศึกษาส่วนมากจะอยู่ด้านหน้า ปกติจะมีป้ายชื่อสถานศึกษาดูเด่นสวยงาม อาจจัดเป็นส่วนหย่อม โดยเลือกใช้ดินและพันธุ์ไม้ที่ไม่สูงใหญ่จนบดบังชื่อสถานศึกษา

4. รั้วของสถานศึกษา ส่วนมากเป็นรั้วคอนกรีต ลวดหนาม มีข้อพิจารณาในการปลูกพรรณไม้ประดับแนวรั้ว ดังนี้

4.1 แนวรั้วด้านหน้า อาจพิจารณาปลูกไม้พุ่มที่ง่ายต่อการบำรุงรักษาปลูกให้เป็นแถวตามแนวรั้ว เช่น เข็มชนิดต่าง ๆ ชบา สะแบก ขาไก่ ฯลฯ

4.2 แนวรั้วด้านอื่น ๆ อาจพิจารณาปลูกพรรณไม้ ดังนี้ 1) ไม้บังลม เช่น สน โอศอก 2) ไม้ดอก-ไม้ประดับ เช่น เฟื่องฟ้า เข็มชนิดต่าง ๆ ชบา

5. สนามกีฬา เช่น สนามตะกร้อ วอลเลย์บอล ฟุตบอล ควรเลือกปลูกพันธุ์ไม้เพื่อเป็นแนวก้าง เช่น สน อโศก

6. บริเวณที่เป็นที่ประดิษฐานของสิ่งเคารพบูชา เช่น อนุสาวรีย์ ศาล ศาลาพระพุทธรูป บริเวณดังกล่าว ควรเลือกปลูกพรรณไม้ที่แสดงถึงความเก่าแก่และความเป็นไทย เช่น ไม้ดัด ไม้แคระ โพธิ์ ไทร จำปี จำปา พุด

7. ถนนเท้า เป็นบริเวณที่จะต้องมีความสวยงามไปมาควรปลูกพรรณไม้เพื่อให้ร่มเงาโดยมีข้อพิจารณาในการเลือกพิจารณา ดังนี้ 1) ใช้พันธุ์ไม้ประดับยืนต้นดีกว่าใช้ไม้ผล 2) เลือกพันธุ์ไม้ปลูกต่างชนิดกัน เพื่อให้ผลัดกันออกดอกและใบ

8. ลานจอดรถ ควรพิจารณาปลูกพรรณไม้ที่ใบ กิ่ง ผล ไม้หล่นเป็นอันตรายต่อรถ ต้นไม้ที่มีลักษณะเหมาะสม ควรมีกิ่ง ก้าน ใบ แผ่ขยายครอบคลุมพื้นที่ได้ดี กิ่งเหนียว ไม้ผลัดใบง่าย เช่น ชงโค ไทร อินทนิล เสลา ทองหลางต่าง ประดู่ พรรณไม้ที่ไม่ควรนำมาปลูก เช่น ก้ามปู หูกวาง มะม่วง

9. สถานที่พักผ่อน โรงเรียนที่มีบริเวณกว้าง พื้นที่บางส่วนอาจจัดเป็นสวนพักผ่อน ที่มีส่วนประกอบ ดังนี้ 1) ปลูกพันธุ์ไม้ให้ร่มเงา เช่น พลับพลึง สวมน้อย ประแพ้ง เป็นต้น 2) โต๊ะม้านั่ง และศาลาพักผ่อน อาจจะทำไว้ใต้ร่มไม้ หรือจัดตามพุ่มไม้ 3) บ่อน้ำ ลานธาร น้ำตก น้ำพุ ใช้พันธุ์ไม้ไม่สูงนัก 4) ทางเดิน ทางเท้า สะพาน ควรเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ที่คงทนถาวร ใช้ได้สะดวกปลอดภัย 5) ไม้ดอก ไม้ประดับ กลางแจ้ง ควรเลือกใช้พันธุ์ไม้ที่ปลูกและดูแลง่าย 6) ถังขยะ ควรออกแบบให้มีความสัมพันธ์กับสวน เช่น ทำเป็นรูปดอกไม้ หรือใช้ทำเป็นกรอบถังขยะ

สรุป การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน หมายถึง การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนหรือบริเวณสถานที่ต่าง ๆ ภายในรั้วโรงเรียนเพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้เกิดความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดอย่างเรียบง่ายเพื่อความสะดวกในการดูแลรักษา ออกแบบให้มีประโยชน์ใช้สอยไปที่การจัดการเรียนการสอนของครู จัดบรรยากาศที่สวยงามเน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย จัดให้เกิดเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาตกแต่งเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อชุมชน

3.2.2 อาคารสถานที่

อาคารสถานที่ที่มีความหมายและแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ดังต่อไปนี้

3.2.2.1 ความหมายอาคารสถานที่

สมาน ปรีชา (2548: 14-17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านอาคารสถานที่ที่ดี ผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจึงจะทำให้การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทั้งด้านการจัดหา การดูแลรักษาความปลอดภัย และวางแผนการใช้ประโยชน์ให้

เกิดคุณค่าสูงสุด และควรเอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง เพราะสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ที่เป็นเสมือนหน้าตาของสถานศึกษา บ่งบอกถึงวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร และเอาใจใส่ของบุคลากรในโรงเรียนอันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและสภาพจิตใจของผู้ใช้อาคารสถานที่ ซึ่งหมายถึง นักเรียน ครู รวมถึงบุคคลภายนอกที่มาเยี่ยมเยือนสถานศึกษาในโอกาสต่าง ๆ และได้กล่าวถึงแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ไว้ดังนี้

1. ดำเนินการวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า โดยให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วม
2. จัดให้มีแผนผังบริเวณอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียนและห้องพิเศษ
3. จัดให้มีการทำตารางและแสดงการใช้อาคารสถานที่ รวมถึงห้องพิเศษต่าง ๆ
4. ตรวจสอบสภาพและซ่อมบำรุงอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

5. จัดให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอาคารสถานที่ของบุคลากร
6. ส่งเสริมให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาอาคารสถานที่
7. จัดสภาพบริเวณสถานศึกษาให้ร่มรื่น สะอาด สวยงาม น่าดู น่าเรียนและปลอดภัย

8. จัดบริเวณอาคารเรียน อาคารประกอบ และบริเวณอื่น ๆ ให้มีความแข็งแรง สะอาด และแสงสว่างเพียงพอ

จากที่กล่าวมา โรงเรียนนอกจากจะอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานทางการศึกษาแล้ว ยังมีส่วนช่วยเสริมสร้างความเจริญงอกงามด้านร่างกาย จิตใจ ด้านสังคมและสติปัญญาของนักเรียนเป็นอย่างมาก การกำหนดแผนผังอาคารจัดบริเวณและการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้ตอบสนองการเรียนรู้อ และการพัฒนาของเด็กโดยหลักการแล้วจะไม่นิยม การวางรูปแบบตายตัวที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปร่าง ขนาดทรวดทรง เพื่อประโยชน์ด้านการเรียนการสอน และการปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม หากนักเรียนได้พบเห็นสภาพบรรยากาศอันดีงาม จะเป็นการกระตุ้นทางสติปัญญา เสริมพัฒนาการทางสุนทรีย์และความซาบซึ้งในความงามเมื่อเติบโตก็จะสามารถสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมทางสังคมได้โดยอาศัยประสบการณ์ในอดีตซึ่งส่วนใหญ่ได้มาจากโรงเรียนในช่วงการพัฒนาบุคลิกภาพ การจัดสภาพห้องเรียนในลักษณะนี้เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพของสิ่งเร้า เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ นั่นเอง

ราตรี ละครวงศ์ (2549: 16-17) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ คือ การสร้างอาคารสถานที่ตลอดถึงห้องเรียน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าดู อยู่ในตำแหน่งหรือบริเวณที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย โดยการจัดขึ้นอยู่กับสภาพความเป็นไปได้และเหมาะสมของห้องเรียน วัสดุและความสามารถในการจัดการของผู้เรียนรวมทั้งการจัดสภาพนอกห้องเรียน เช่น สนามกีฬา สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม สนามเด็กเล่น สถานที่พักผ่อน ควรจัดให้เป็นระเบียบ สะอาด มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับเพื่อเพิ่มความร่มรื่นสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีสภาพที่ร่มรื่นสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจ

กันของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งด้านความคิด และแรงงานในการตกแต่งและดูแลรักษา ซึ่งสอดคล้องกับ พจน์ พจน์พัฒน์พล (2548: 40) ให้แนวคิดที่ว่าสิ่งที่โรงเรียนควรจัดให้มี หรือดูแลเอาใจใส่ เป็นอันดับแรกๆ และเห็นด้วยตาเปล่า คือ

1. โรงอาหาร หรือสถานที่สำหรับรับประทานอาหาร อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จแก่นักเรียน คือมีอาหารที่รับประทาน เป็นการเสริมสุขภาพอนามัย และมีการฝึกสุขนิสัยในการกิน ตลอดจนการรักษาความสะอาดที่เกี่ยวกับการเงิน

2. สถานที่เล่นกีฬา หรือสถานที่พักผ่อนในยามว่างเรียน สามารถช่วยนักเรียนให้ได้พักผ่อน หรือเล่นระหว่างพักเรียนเป็นการคลายเครียด ได้ฝึกสุขนิสัยทางกีฬา และส่งเสริมสุขภาพ หอสมุด อาจจะอยู่ในรูปมาตรฐาน หรือในรูป Book Corner หรือรูปใด ๆ ก็ตามความเหมาะสมห้องสมุดจะเอื้ออำนวยให้แก่แก่นักเรียนคือเสริมสร้างความรู้ สร้างนิสัยรักการอ่านและได้พักผ่อนคลายเครียด

สรุปได้ว่า อาคารสถานที่ หมายถึง อาคารเรียน อาคารประกอบ หรือพื้นที่ที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย สอดคล้องเหมาะสมกับผู้เรียน ที่มีการจัดสภาพของห้อง โดยจัดให้เป็นระเบียบ สะอาดและคำนึงถึงความปลอดภัย มีการบำรุงรักษา ตรวจสอบและประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมแก่การใช้งาน

3.2.2.2 แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่

พรพจน์ พจน์พัฒน์พล (2548: 41) ได้ให้แนวคิดถึงแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนไว้ดังนี้

1. การจัดที่นั่งของผู้เรียน จะต้องใช้เดินไปมาหากัน และความคล่องตัวของการเคลื่อนย้ายในการปฏิบัติกิจกรรม การจัดที่นั่งของผู้เรียนอาจแบ่งออกเป็น 2 ประการใหญ่ ๆ คือ

1.1 การจัดที่นั่งเป็นรายบุคคล อาจจัดได้หลายแบบ เช่น เรียงเป็นแถวตอน ลึกหันหน้าไปทางกระดานดำทั้งหมด ซึ่งเป็นแบบที่ใช้มานาน ปัจจุบันเรียกว่าการจัดการแบบเก่า เพราะเห็นว่าหลักสูตรแบบเก่าใช้วิธีให้ครูบอก อธิบาย โดยตลอด ผู้เรียนเป็นผู้ฟังอย่างเดียวไม่ต้องปฏิบัติกิจกรรมอื่นใด การจัดที่นั่งแบบนี้ยังใช้ได้อยู่ เมื่อจะปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ควรปรับปรุงการจัดที่นั่งใหม่สำหรับการจัดเป็นรูปตัวยู ครึ่งวงกลม บางครั้งก็เกิดปัญหามาก ผู้เรียนต้องนั่งเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งตลอดเพราะต้องหันหน้าไปดูผู้สอนหน้าชั้นจะไม่เป็นผลดีต่อสุขภาพ

1.2 การจัดที่นั่งเป็นกลุ่ม หลักสูตรฉบับปรับปรุงกำหนดให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน โดยใช้บทเรียนสำเร็จรูป สำหรับโต๊ะเก้าอี้ของผู้เรียนที่ใช้ในห้องเรียน ควรมีขนาดพอเหมาะกับผู้ใช้ มีฉะนั้นจะทำให้อ่านเขียน และทำกิจกรรมไม่สะดวกอาจมีผลทำให้เสียบุคลิกภาพได้ จำนวนโต๊ะเก้าอี้ก็ควรมีอย่างเพียงพอกับจำนวนผู้เรียน ส่วนการจัดโต๊ะของผู้สอน ควรจัดให้อยู่ในที่ที่เหมาะสมอาจจัดไว้หน้าห้อง ข้างห้อง กลางห้อง หรือหลังห้องก็ได้ จากงานวิจัยบางเรื่อง เสนอแนะให้จัดโต๊ะผู้สอนไว้ด้านหลังห้อง เพื่อให้มองเห็นผู้เรียนได้อย่างทั่วถึงอย่างไรก็ตาม การจัดโต๊ะผู้สอนนั้นขึ้นอยู่กับการจัดที่นั่งของผู้เรียนด้วย

2. การจัดห้องเรียน และวัสดุอุปกรณ์ ห้องเรียนที่ดีเปรียบเสมือนบ้านที่ดี ผู้อยู่อาศัยจะได้อยู่อาศัยอย่างมีความสุข การจัดห้องเรียนได้อย่างเหมาะสมจะเป็นการปลูกฝังนิสัยบางอย่างให้แก่ผู้เรียน เช่น ถ้าห้องเรียนสกปรกกรูกร้าง ผู้เรียนจะมีนิสัยเคยชินกับความสกปรก ในที่สุดก็จะเป็นคนรักษาความสะอาดได้ยาก ซึ่งองค์ประกอบสำคัญในการจัดห้องเรียนที่ควรคำนึง ดังนี้

2.1 สภาพห้องเรียน ต้องอยู่ในสภาพที่ดีและใช้การได้เป็นสัดส่วนมีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2 ขนาดห้องเรียน ต้องกว้างขวางพอเหมาะกับจำนวนผู้เรียนและเนื้อที่พอเพียงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3. สุขลักษณะในห้องเรียน ห้องเรียนควรให้ถูกสุขลักษณะ ดังนี้

3.1 อากาศถ่ายเทได้ดีมีหน้าต่างอย่างเพียงพอ และมีประตูเข้าออกได้อย่างสะดวก

3.2 แสงสว่างพอเหมาะเพื่อช่วยผู้เรียนอ่านหนังสือได้ชัดเจนเป็นการถนอมสายตา ห้องเรียนมีแสงสว่างไม่เพียงพออาจแก้ปัญหาได้ เช่น ทำหน้าต่างหรือบานเลื่อนเพิ่ม ใช้ไฟหรือโคมไฟช่วย ตัดแปลงหลังคาให้แสงสว่างส่องผ่านได้ ทาสีภายในห้อง ฯลฯ

3.3 ปราศจากสิ่งรบกวนต่าง ๆ เช่น เสียง ควัน ฝุ่น ฯลฯ

3.4 ความสะอาด ผู้เรียนต้องช่วยกันเก็บกวาดถู เป็นการปลูกฝังนิสัยรักความสะอาดและทำให้ผู้เรียนทำงานเป็นทีม

4. การจัดตกแต่งห้องเรียน ซึ่งมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

4.1 มุมหนังสือ ในห้องเรียนควรมีมุมหนังสือไว้ให้ผู้เรียนอ่านหนังสือจะช่วยให้ผู้เรียนอ่านคล่องมีความรู้กว้างขวาง และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ควรควหาหนังสือหลาย ๆ ประเภท ที่มีความยากง่ายพอเหมาะกับวัยของผู้เรียนมาให้อ่าน และควหาหนังสือชุดใหม่มาเปลี่ยนบ่อย ๆ การจัดมุมหนังสือควรจัดให้เป็นระบบ และสะดวกในการหยิบอ่าน

4.2 สื่อการเรียนการสอน และวัสดุต่าง ๆ สื่อสารการเรียนการสอนประเภทหนังสือควรจัดไว้ให้เป็นระเบียบ อาจอยู่รวมกันกับมุมหนังสือ หรือแยกไว้ต่างหาก อุปกรณ์การสอนที่ผู้สอนใช้ประจำ เช่น บัตรคำ แผนภูมิ ภาพพลิก ฯลฯ ให้จัดไว้เป็นระเบียบเช่นเดียวกัน อุปกรณ์ที่ใช้แล้วไม่ควรติดหรือแขวนนานจนลืมนำอุปกรณ์เหล่านี้ อาจทำให้ความสนใจของผู้เรียนเปลี่ยนไปขณะเรียน บทเรียนใหม่ แต่อุปกรณ์บางชนิด เช่น เกม อุปกรณ์การสะสมคำ อุปกรณ์การคิดคำนวณ ฯลฯ อาจจัดไว้ที่หนึ่งเพื่อให้ผู้เรียนเล่นยามว่าง ซึ่งอาจเรียกว่ามุมฝึกสมอง หรือเรียกชื่ออื่น ๆ ก็ได้ สำหรับวัสดุสิ้นเปลืองต่าง ๆ เช่น กระดาษ สี กาว ฯลฯ ควรจัดไว้เป็นสัดส่วน สะดวกต่อการหยิบใช้ ผู้สอนควรฝึกนิสัย การจัดของให้เป็นระเบียบ เมื่อใช้แล้วต้องเก็บเข้าที่ให้เรียบร้อย ห้องเรียนจะได้ดูเป็นระเบียบ

4.3 เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ในห้องเรียนทุกห้องจะมีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์ในการทำความสะอาดห้อง แปรงสีฟัน ยาสีฟัน และแก้วน้ำของผู้เรียน กล้อง

อาหาร หรือปิ่นโต ฯลฯ สิ่งของเหล่านี้ ถ้าไม่จัดสำหรับวางให้ดีจะดูเกะกะ ส่วนมากจะจัดไว้ตามมุม หรือฝาผนังห้องเรียน

4.4 มุมเสริมความรู้กลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ควรจัดไว้ตามความจำเป็น ได้แก่ มุมภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม การงานและพื้นฐานอาชีพ และภาษาอังกฤษ

4.5 การแสดงผลงานของผู้เรียน ควรจัดให้มีการแสดงผลงานของผู้เรียนในห้องเรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จ และมีกำลังใจในการเรียนต่อไป ทั้งยังสามารถแก้ไข และพัฒนาผลงานของตนให้ดีขึ้นต่อไปโดยลำดับ ผลงานเหล่านี้อาจติดบนป้ายนิเทศ แว่นหรือวางบนโต๊ะ

4.6 การจัดที่นั่งนอนเอนกประสงค์ในยามว่าง ผู้เรียนใช้ห้องเรียนเป็นสถานที่พักผ่อน ทำงานที่ผู้สอนมอบหมาย อ่านหนังสือจากมุมหนังสือ หรือนั่งสนทนากัน ห้องเรียนที่ดีควรจัดสถานที่ไว้ให้ผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวเท่าที่จะทำได้

4.7 การตกแต่งห้องเรียนควรทำอย่างพอเหมาะไม่มากจนเกินไป เช่น ติดภาพสวย ๆ ไม่ควรจุดธูป หรือใช้สีสะท้อนแสง อาจทำให้ผู้เรียนเสียสายตาได้ การประดับตกแต่งห้องเรียนควรคำนึงถึงหลักความเรียบง่าย เป็นระเบียบ ประหยัด และสวยงาม

สุนันท์ สุขสวัสดิ์ (2552: 26) ได้ให้แนวคิดถึงหลักการจัดการอาคารสถานที่และการจัดสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมเอาไว้ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. การแบ่งสัดส่วนพื้นที่ของกิจกรรมต่าง ๆ ในสถาบันการศึกษาอย่างชัดเจน เช่น พื้นที่อาคารสำหรับการเรียนการสอน พื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ พื้นที่สำหรับการฝึกงาน พื้นที่สำหรับกำจัดสิ่งปฏิกูล

2. การวางผังบริเวณปลูกสร้างอาคารเรียนและอาคารประกอบ เช่น ถูกต้องตามทิศทางลม เอื้อต่อการรับแสงสว่างและป้องกันเสียงรบกวนได้

3. การจัดให้มีทางเดินเท้าระหว่างอาคาร เช่น ทำทางเดินเท้าที่มีหรือไม่มีหลังคาเชื่อมระหว่างอาคารต่าง ๆ โดยจัดทำจากวัสดุในท้องถิ่นหรือใช้พันธุ์ไม้ให้ร่มเงา พันธุ์ไม้เลื้อยหรือพันธุ์ไม้พุ่มดอก

4. การอนุรักษ์สภาพแวดล้อมที่จะให้ความสดชื่นและร่มเงาแก่นักเรียนหรือนักศึกษา เช่น ต้นไม้ สนามหญ้า สระน้ำ ทางน้ำธรรมชาติ ไม้ดอกไม้ประดับ รวมทั้งจัดให้มีระบบการกำจัดขยะเปียกขยะแห้งให้หมดไป หรือปรับปรุงเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่ในรูปแบบอื่น เช่น การทำปุ๋ยหมัก

สรุปได้ว่า แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ต้องคำนึงถึงความอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เรียนเพื่อเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมในการเรียน พัฒนาแนวทางการรู้สึกนึกคิด และสามารถเอื้ออำนวยให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้สอน ผู้ปกครอง บุคลากรต่าง ๆ เป็นต้น

3.2.2.3 ขอบข่ายของงานอาคารสถานที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2545: 167-172) ได้กำหนดขอบข่ายของงานอาคารสถานที่ไว้สำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1. การใช้อาคารสถานที่

1.1 ดำเนินการวางแผนใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม

1.2 จัดให้มีแผนผังบริเวณโรงเรียน อาคารประกอบห้องเรียนและห้องพิเศษ

1.3 จัดให้มีการทำตารางและแสดงการใช้อาคารสถานที่ รวมถึงห้องพิเศษ

ต่างๆ

1.4 ให้บริการด้านอาคารสถานที่แก่ชุมชนในการจัดกิจกรรมโดยมีหลักฐาน

อ้างอิง

2. งานบำรุงรักษาอาคารสถานที่

2.1 ตรวจสอบสภาพอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอให้อยู่ในสภาพเป็นปัจจุบันใช้

การได้

2.2 จัดให้มีการซ่อมแซมอาคารที่ชำรุด

2.3 จัดให้มีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอาคารสถานที่ของบุคลากร

2.4 จัดให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาอาคารสถานที่

3. งานควบคุมดูแลสถานที่

3.1 จัดเวรยามดูแลอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการรักษา

ความปลอดภัย

3.2 ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ให้เป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่าง

บุคลากร

3.3 ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีผู้ขอใช้อาคารสถานที่

3.4 ส่งเสริมให้นักเรียนและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

ในการดูแลรักษาอาคารสถานที่

4. งานประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

4.1 ประเมินผลการดำเนินงานอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ

4.2 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

4.3 ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการรักษาอาคารสถานที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 71) ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติระเบียบหน้าที่เกี่ยวข้องและขอบข่ายการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมไว้ ดังนี้

1. กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

ของสถานศึกษา

2. บำรุงดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสมพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

3. ติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้

4. สรุป ประเมินผล และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม ขอบข่ายการบริหารจัดการอาคารสถานที่และการบำรุงรักษาเป็นการดูแลควบคุมการประสานงานการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน เป็นสิ่งสำคัญมากที่ผู้บริหารจะต้องจัดการเกี่ยวกับการใช้อาคารสถานที่และการบำรุงรักษาจะช่วยให้อาคารเรียนได้ใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าและระบบการบริหารอาคารสถานที่เป็นการช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ซึ่งมีขอบข่ายงานบริหาร ดังนี้

บรรจบ นาสूरวิรงค์ (2546: 11) ได้แบ่งขอบข่ายงานอาคารสถานที่ออกเป็น 7 งาน คือ

1. งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง
2. งานก่อสร้างและซ่อมแซม
3. งานบริการไฟฟ้าและโทรศัพท์
4. งานรักษาความสะอาดและพัฒนาบริเวณ
5. งานรักษาความปลอดภัย
6. งานควบคุมการใช้อาคารสถานที่
7. งานประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 69) กำหนดขอบข่ายงานการบริหารจัดการอาคารสถานที่ไว้ดังนี้

1. การวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่ของสถานศึกษา เป็นการกำหนดแนวทางและกระบวนการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การวางแผนที่ดีนั้นต้องอาศัยข้อมูลที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด และมีน้ำหนักพอที่จะเชื่อถือได้ การวางแผนจึงเป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ว่าอะไรคือสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุงอะไรเป็นสิ่งที่ควรกระทำต่อไป เพื่อจะได้นำไปประกอบในการพิจารณาจัดตั้งหรือกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. การบำรุงรักษาและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นการรักษาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคงแข็งแรงและปลอดภัย ก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดต่อการเรียนการสอนโดยตรง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน มีบรรยากาศที่ดี มีความสวยงาม และอำนวยความสะดวกแก่ครู และนักเรียน ตลอดจนชุมชน

3. การติดตามและตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษา ต้องกำหนดมาตรการขึ้นเพื่อพิทักษ์รักษาความปลอดภัยแก่อาคารสถานที่ เจ้าหน้าที่ รวมถึงเอกสารของทางราชการให้พ้นจากการโจรกรรม การก่อวินาศกรรม หรือเหตุอื่นใดอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ส่วนการใช้และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศและภูมิทัศน์ที่เชิญชวนให้นักเรียนเกิดความผูกพัน ส่งผลต่อการเรียนการสอนและเกิดความรักความผูกพันต่ออาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เอื้อประโยชน์ในการใช้อาคารสถานที่ของสถานศึกษาจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การประชุมสัมมนา การแข่งขันกีฬาต่าง ๆ งานมงคลสมรส เป็นต้น

4. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เป็นการกำกับติดตามการดำเนินงานการใช้อาคารสถานที่เพื่อทราบผลและปัญหา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ธงไชย วงศ์กุล (2546: 13-15) ได้แบ่งงานอาคารสถานที่ และบริเวณโรงเรียนแบ่งได้ 4 ส่วน ดังนี้

1. อาคารเรียน หลักในการจัดควรคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ คือ 1) ควรจัดสร้างอาคารเรียน โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ในด้านการเรียนการสอนให้มากที่สุด สามารถดัดแปลงแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดประโยชน์ได้หลายอย่างในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) ที่ตั้งของอาคารควรอยู่ในที่ถูกสุขลักษณะ บรรยากาศเหมือนบ้าน เพดานต่ำ มีม่านบังตา สีของอาคารสวยงามเย็นตา 3) อาคารเรียนควรมีความแข็งแรงทนทานต่อการใช้งาน และมีเครื่องใช้ครบถ้วนตามความจำเป็นของแต่ละส่วนที่โรงเรียนประถมศึกษาคงจะมี เช่น ห้องสมุด ห้องน้ำห้องส้วม เป็นต้น 4) ควรบำรุงรักษา และซ่อมแซมอาคารเรียนให้อยู่ในสภาพดีสามารถใช้งานได้อยู่เสมอ

2. ห้องเรียน ขนาดของห้องเรียนควรมีความเหมาะสมกับขนาดของนักเรียนในห้อง จัดห้องอย่างเป็นระเบียบ สะอาดเรียบร้อย ไม่มีเสียงดัง หรือกลิ่นสกปรกอบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก แสงสว่างเพียงพอ ควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นสำหรับการสอน คำนึงถึงพัฒนาการของนักเรียนและประโยชน์ในการเรียนการสอนให้มากที่สุด

3. อาคารประกอบหรือห้องพิเศษ อาคารประกอบได้แก่ สิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ เช่น อาคารเอนกประสงค์ โรงฝึกงาน เรือนเพาะชำ ห้องพิเศษ เช่น ห้องพัสดุควรแยกเป็นสัดส่วน ห้องสมุด ควรมีห้องสมุดโดยเฉพาะเพื่อให้ครู และนักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า ห้องพยาบาล ควรมีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฐมพยาบาล ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องประชุม ห้องหัตถศึกษา ห้องอุปกรณ์ เป็นต้น

4. บริเวณโรงเรียน ได้แก่ สนาม ที่พักผ่อนหย่อนใจ และบริเวณต่าง ๆ ภายในโรงเรียนหลักในการจัดควรนึกถึงบริเวณโรงเรียนต้องมีความปลอดภัยแก่นักเรียน มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่เล่นให้เด็กอย่างพอเพียง ควรปลูกต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่น และดูแลรักษาบริเวณโรงเรียนให้สะอาดตลอดจนควรตกแต่งบริเวณโรงเรียนให้เป็นระเบียบ และสวยงามอยู่เสมอ

ลมัย พวงเพชร (2547: 14) ได้จำแนกขอบข่ายของงานอาคารสถานที่เป็น 3 ประการ ดังนี้

1. งานเกี่ยวกับอาคาร ได้แก่ อาคารเรียน ห้องประชุม ห้องเรียน ห้องพักครู ห้องต่างๆ โรงฝึกงาน เรือนเพาะชำ ถังเก็บน้ำฝน ระบบประปา ทางเดินเชื่อมระหว่างอาคาร โรงเก็บรถ อาคารพัสดุ ห้องน้ำห้องส้วม หอพัก โรงพลศึกษา
2. งานที่เกี่ยวกับสถานที่ ได้แก่ ถนน สนามกีฬา สนามเด็กเล่น สวนหย่อม สวนป่า สระน้ำ ที่กำจัดขยะ คูระบายน้ำ รั้วแปลงเกษตร ไม้ดอกไม้ประดับ ไม้ยืนต้น
3. งานที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบการติดต่อภายใน ระบบอากาศในโทรทัศน์รวม จานดาวเทียม วิทยุสื่อสาร โต๊ะเก้าอี้นักเรียน โต๊ะเก้าอี้ผู้บริหาร โต๊ะเก้าอี้ห้องประชุม ระบบเสียงในห้องประชุม ห้องเรียน ห้องอื่น ๆ ระบบปรับอากาศและระบบถ่ายเทอากาศในห้องต่าง ๆ

ธนากร เม่นแต้ม (2550: 22) ได้เสนอขอบข่ายของงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนว่า มี 5 งาน ดังนี้

1. การวางแผนก่อสร้างอาคารสถานที่
2. การวางแผนการใช้อาคารสถานที่
3. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่
4. การซ่อมแซมบำรุงรักษาอาคารสถานที่
5. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่

สุรพงษ์ หิมนันท์ (2550: 18-19) ได้กำหนดขอบข่ายงานอาคารสถานที่ครอบคลุมลักษณะงาน 5 อย่าง ดังนี้

1. การจัดสร้างอาคารสถานที่ อันรวมถึงการวางแผนบริเวณที่ตั้งอาคาร การควบคุมการก่อสร้าง การตกแต่งจัดระเบียบให้เป็นไปตามหลักการจัดอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตลอดจนการรื้อถอนอาคารสถานที่
2. การใช้อาคารสถานที่ อันหมายถึง การกำหนดวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ใช้สอยมากที่สุดต่อการเรียนการสอนโดยตรง
3. การบำรุงรักษาสถานที่ หมายถึง การประดับตกแต่งและซ่อมแซมอาคารสถานที่ให้คงสภาพเดิมหรือเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดประโยชน์โดยคุ้มค่าที่สุด
4. การควบคุมดูแลอาคารสถานที่ คือ การควบคุมดูแลทั่วไป เป็นการกำกับติดตามผลการใช้ การบำรุงรักษา การตกแต่ง รวมไปถึงการควบคุมการปฏิบัติงานอาคารสถานที่ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและแบบแผนของทางราชการที่เกี่ยวข้อง
5. การประเมินผลการใช้อาคารสถานที่ เป็นการประเมินผลการใช้เพื่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานด้านนี้ให้เหมาะสม เพื่อประโยชน์สูงสุดและเพื่อเก็บข้อมูลสำหรับการวางแผนดำเนินงานอาคารสถานที่ของปีถัดไป

สรุป การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง การดำเนินการ จัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่โดยการจัดห้องเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดสภาพ ภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทได้ดี และปราศจากสิ่งรบกวน เช่น กลิ่น เสียง และควัน จัดโรงอาหารให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ จัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดของโรงอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วม จัดให้มีห้องพักครูเพียงพอกับจำนวนครู จัดให้มีห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องน้ำ ห้องส้วม เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครู และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากร ภายในโรงเรียน

3.2.3 การจัดการเรียนการสอน

การจัดการเรียนการสอนนับเป็นองค์ประกอบหลักที่แสดงถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็น ธรรมชาติ ประกอบด้วยความเข้าใจในความรู้ บทบาทของครู บทบาทของนักเรียน การเรียนรู้เป็น กระบวนการทางสติปัญญาที่ต้องการใช้กระบวนการคิด สร้างความเข้าใจ ความหมายของสิ่งต่างๆ ดังนั้นครูจึงควรกระตุ้นให้นักเรียนใช้กระบวนการคิดทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ การบริหาร สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน

3.2.3.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอน

กิตติพร พินิจการ (2548: 19) ได้ให้ความหมาย การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนนั้นเพื่อให้ให้นักเรียนได้รับความรู้และความสามารถนำความรู้ไป ปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้นครูต้องมีความรู้ความสามารถในการเลือกใช้วิธีการสอนในแบบ ต่างๆ ให้เหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชา มีการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนที่ช่วยกระตุ้นให้ นักเรียนสนใจ

ราตรี ละครวงศ์ (2549: 20) ได้ให้ความหมายการจัดการเรียนการสอน หมายถึง เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะที่สำคัญ เช่น พฤติกรรมของครู วิธีการสอน โดยการใช้สื่อ อุปกรณ์ ตลอดจนการสร้างทัศนคติ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการ ส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต ต่อไป

อรุณชัย กัณทภา (2548: 28) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอนที่ดีนั้น เป็น ปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนานักเรียนให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความหมายถึงบรรยากาศ และบรรยากาศโดยส่วนใหญ่ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาถูกสร้างด้วย กระบวนการบริหารที่เป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความปรารถนาของสังคม การสร้าง การวางแผนถูก ขับเคลื่อนบุคลากรให้ไปในทิศทางที่เป็นสังคมเรียนรู้ เป็นภาระที่ผู้บริหารต้องดำเนินการ ครูเป็นทั้ง สภาพแวดล้อมและเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมโดยตรงให้นักเรียนโดยใกล้ชิด การนำพาบรรยากาศที่

ดี มีความอบอุ่น รอยยิ้มที่สดชื่น จริงใจ มีเมตตา สรรหาและสร้างสิ่งที่สร้างสรรค์นักเรียนได้รับประโยชน์ นับได้ว่าเป็นบุคคลที่สร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีให้นักเรียนได้เกิดพัฒนาต่าง ๆ

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การสร้างบรรยากาศให้กับผู้เรียน ครูผู้สอนมีการเตรียมสื่อ อุปกรณ์ ที่ช่วยให้การเรียนรู้ดำเนินการไปได้ด้วยดีและมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งคุณครูและผู้เรียน สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และใช้เป็นแบบอย่างต่อไป

3.2.3.2 ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ตรงตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ช่วยส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคลโดยให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางในการเรียนการสอน แล้วดำเนินการเรียนการสอนเอง โดยที่ครูเป็นผู้คอยสนับสนุน ส่งเสริมและให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด การที่นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการเรียนการสอนทำให้บรรยากาศในห้องเรียน อบอุ่น นักเรียนกับครูได้ช่วยกันแสดงความคิดเห็น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนรู้สึกกระตือรือร้น ใส่ใจในการเรียน มีความตั้งใจ ทำให้นักเรียนเกิดความเข้าใจมากขึ้น สร้างความผูกพันระหว่างครูกับนักเรียนอย่างมีความสุข มีนักเรียนศึกษาได้กล่าวถึงเรื่องนี้ ดังนี้

สุกฤษฎี อัญบุตร (2553: 56) สรุปว่า การจัดสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอนนั้นเป็นการดำเนินการที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ได้แก่ หลักสูตร วิธีการสอน บรรยากาศการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และนักเรียน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติการและการวัดประเมินผล

ชุตินาถ อินทร์พวง. (2549: 23). สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนนั้นเป็นองค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมในการเรียนการสอนที่ละเอียดอ่อน และมีความสำคัญเท่าเทียมกันกับเนื้อหาวิชา และผลการเรียนที่คาดหวัง ครูจะต้องพิจารณาเลือกใช้สภาพแวดล้อมในการเรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสภาพสิ่งแวดล้อมที่ดีในการเรียนการสอนนั้น คือบรรยากาศที่ยกย่อง และส่งเสริมความสำคัญของนักเรียน มีความรู้ร่วมสมัยชัดเจนว่าระหว่างกันและกัน ให้ความเป็นอิสระ และใช้ความสามารถของนักเรียนมาเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรม ทำที่และพฤติกรรมของครูจะต้องแสดงออกมาว่าครูมีความปรารถนาดี ยกย่อง นานับถือ สนใจปัญหาของนักเรียนตลอดเวลา เป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ทรงศนีย์ วรหคำ (2554: 35) สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ของนักเรียน ในห้องเรียนหรือบรรยากาศในห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ หลักสูตร สื่อการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครู สภาพแวดล้อมเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียน การจัดสภาพแวดล้อมด้านการเรียนการสอนจึงมีความสำคัญและถือว่าครูมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสภาพแวดล้อมเหล่านี้ นอกเหนือจากการสอน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ครูต้องมีหลักสูตร วิธีการสอน บรรยากาศการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติการเรียนอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเกิดการพัฒนาความรู้อย่างเต็มความสามารถและศักยภาพ รวมถึงมีการวัดการประเมินผลที่ถูกต้อง

3.2.3.3 องค์ประกอบของการจัดการเรียนการสอน

การจัดสภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพดังกล่าว ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตรงตามวัตถุประสงค์ ส่งเสริมความสามารถของแต่ละบุคคลให้นักเรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้เป็นกลุ่มช่วยกันคิด ช่วยกันทำ ระหว่างครูและนักเรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2547: 199) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลและส่งผลกระทบทำให้บรรยากาศในชั้นเรียนมีลักษณะที่ช่วยส่งเสริมหรือขัดขวางการเรียนรู้ของนักเรียน ครูต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน คือ

1. การร่วมมือ และการแข่งขันของนักเรียนในชั้นเรียน ประกอบด้วยบรรยากาศที่ส่งเสริมให้นักเรียนร่วมมือกันในการแก้ปัญหา การให้แรงเสริมหรือรางวัล
2. ลักษณะพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพของครู จะมีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียน
3. ความร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน คำนึงถึงวัตถุประสงค์การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญ
4. ความรู้สึกและเจตคติของนักเรียนที่มีต่อกลุ่มเพื่อนครูและโรงเรียนจะมีผลกระทบต่อการเรียนรู้

สุนันท์ สุขสวัสดิ์ (2552 : 27) ได้เสนอแนวทางการสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยกระตุ้นให้นักศึกษามีความสนใจและแรงจูงใจในการเรียนคือ

1. การสร้างความเป็นกันเองระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา และระหว่างนักศึกษา กับนักศึกษา เช่น การจัดที่นั่งเป็นกลุ่ม แผนที่นั่งของนักศึกษา
2. การยิ้มแย้มแจ่มใส แสดงอารมณ์ดี
3. ใช้คำพูดที่แสดงความเมตตาและไม่ใช้วาจาเยาะเย้ยถากถางนักศึกษา หรือใช้อำนาจข่มขู่ให้นักศึกษากลัว อาจารย์ควรสนับสนุนให้นักศึกษามีส่วนร่วมในบทเรียน ให้คำชมมากกว่าติ
4. ให้ความรักความอบอุ่นนักศึกษาทุกคนควรมีความรู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นที่รักและยอมรับของอาจารย์และเพื่อน ๆ อาจารย์จะต้องเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์อันดีโดยต้องพยายามรู้จักนักศึกษาเป็นรายบุคคล

5. ให้ความสนใจและเห็นอกเห็นใจโดยอาจารย์ต้องเอาใจใส่ และสอนนักศึกษาให้อยู่ด้วยกันอย่างราบรื่น ไม่ขัดแย้งซึ่งกันและกัน

6. ให้ความยุติธรรม การปฏิบัติต่อนักศึกษาทุกคนด้วยใจเป็นกลางไม่มีอคติ ต้องพยายามควบคุมอารมณ์ให้ได้ พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือแก่นักศึกษาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

7. ให้ความไว้วางใจและยกย่องให้นักศึกษาทำงานหรือกิจกรรมตามที่มอบหมาย โดยอาจารย์เป็นที่ปรึกษาให้นักศึกษามีอิสระในการทำงานเข้าใจตนเอง รับผิดชอบตนเองและเรียนรู้ด้วยตนเอง

8. มีความไวในการรับรู้อารมณ์ต่าง ๆ ของนักศึกษา เช่น ขณะที่อาจารย์กำลังสอน เมื่อสังเกตเห็นว่านักศึกษาไม่สนใจ อาจารย์ก็อาจจะเปลี่ยนกิจกรรมหรือเปลี่ยนเทคนิคการสอนเพื่อให้ทุกคนหันมาสนใจบทเรียนตามเดิม

9. มีการยอมรับนับถือ อาจารย์เห็นคุณค่าในตัวนักศึกษา ยอมรับว่านักศึกษาเป็นบุคคลสำคัญ มีคุณค่า และสามารถเรียนรู้ได้ ให้ออกแสดงความรู้สึก โดยวิธีสอนแบบต่าง ๆ อย่างหลากหลาย

10. ให้นักศึกษามีบทบาทในการสร้างความคิด ให้นักศึกษาที่เก่งช่วยสอนให้แก่ นักศึกษาที่เรียนอ่อน

11. ไม่แสดงพฤติกรรมที่ซ้ำ อาจารย์ต้องพยายามเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนไม่ให้ซ้ำ ๆ กัน เป็นประจำ เพราะจะทำให้เกิดบรรยากาศที่น่าเบื่อหน่าย

12. ให้แรงเสริมหรือรางวัล ควรมีการให้กำลังใจแก่นักศึกษาที่มีจุดเด่นด้านต่าง ๆ อย่างทั่วถึงและตามความเหมาะสม เช่น ชมเชยนักศึกษาที่แสดงพฤติกรรมเป็นกลุ่ม เพราะจะทำให้ผู้ได้รับการชมเชยมีความภูมิใจ นักศึกษาคนอื่น ๆ ก็จะได้เห็นแบบอย่างที่ดี เป็นต้น

จันทร์เพ็ญ หงษ์ทอง. (2545: 27) กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยให้เกิดการ เรียนรู้ คือ

1. บุคลิกภาพของครู ครูควรมีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน มีความสนใจที่จะสอนและเป็นกันเองกับนักเรียน

2. การเตรียมการสอน ครูควรเตรียมการสอนเป็นอย่างดี ชี้แจงให้นักเรียนทราบวัตถุประสงค์ในวิชาที่เรียน รวมทั้งแนะนำหนังสืออ้างอิงต่างๆ

3. การสอนเนื้อหา ครูควรอธิบายชัดเจน กระตุ้นให้นักเรียนได้คิด สามารถใช้วิธีการสอนแบบต่างๆ ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย

4. การประเมิน ครูควรประเมินผลเป็นชั้นๆ เพื่อเสริมแรงทางการเรียน เช่น แจ้งให้นักเรียนทราบผลการสอบโดยเร็ว

5. การรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน ครูควรรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน และประเมินตนเองเสมอ

ทรงศนีย์ วรหิคำ (2554: 20) สภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้ ได้แก่ การจัด สภาพแวดล้อมทางด้านการเรียน ตลอดจนการจัดบริการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการต่างๆ ที่

จะทำให้ให้นักศึกษาได้รับความรู้ ประสบการณ์ให้มากที่สุด ภายใต้บรรยากาศที่มีชีวิตชีวา แจ่มใส น่าเรียน ไม่มีสภาพแห่งความกลัว หวาดผวา วิตกกังวล สิ่งชี้วัดลักษณะของสภาพแวดล้อมทางด้านวิชาการได้แก่ อาจารย์มีความกระตือรือร้นในการเร่งเร้าให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม รู้จักหาเทคนิค หรือกระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสม นักศึกษามาช่วยเสริมเปลี่ยนแปลงวิธีสอนเพื่อลดความเบื่อหน่าย ซ้ำซาก จำเจ

สรุป การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียน โดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนได้สนใจในวิชาที่เรียน สนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในเนื้อหาวิชาที่ตนเองเรียน ให้ความสนใจปัญหาของนักเรียนแต่ละคน และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูกับนักเรียน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักมากกว่าความต้องการของผู้สอน

3.2.4 สังคมและวัฒนธรรม

สังคมและวัฒนธรรมมีความหมาย การเปลี่ยนแปลง องค์ประกอบที่สำคัญของสังคม และวัฒนธรรมดังต่อไปนี้

3.2.4.1 ความหมายของสังคม

พวงผกา ประเสริฐศิลป์ (2542: 2) ได้ให้ความหมายว่า สังคม คือ การที่คนตั้งแต่สองคนโดยไม่จำกัดเพศและวัยมาอยู่รวมกัน มีความสัมพันธ์กันและผูกพันกัน อาศัยกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติของสังคมเดียวกัน มีจิตสำนึกของความเป็นกลุ่มสมาชิกเดียวกัน พร้อมที่จะสร้างและพัฒนาสังคมที่ตนเองอยู่ให้มีสภาพดีขึ้นไป รวมถึงการสร้างสมาชิกใหม่เพื่อทดแทนสมาชิกเก่าที่หมดสภาพลง ทำให้สังคมสามารถอยู่ร่วมกันต่อไปได้โดยไม่ขาดตอน

สนธยา พลศรี (2545: 30) ได้ให้ความหมายว่า สังคม หมายถึง การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์ภายในอาณาเขตที่แน่นอนในระยะเวลาอันพอสมควร จนเกิดระเบียบแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างกันขึ้น มีความผูกพันพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีวิถีชีวิตร่วมกัน

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2546: 7) ได้ให้ความหมายว่า สังคม ที่มีองค์ประกอบของการที่สมาชิกมากกว่าสองคนขึ้นไป มาอยู่รวมกันเป็นกลุ่มในอาณาบริเวณร่วมกัน สมาชิกจะมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน มีการติดต่อระหว่างสมาชิกซึ่งกันและกัน ในระยะเวลาอันพอสมควรทำให้มีความสัมพันธ์เกิดขึ้น ทั้งที่ใกล้ชิดและห่างเหิน สมาชิกในสังคมจะรู้จักแบ่งหน้าที่และให้ความร่วมมือกัน มีแนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานร่วมกัน ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นระเบียบ

กฎเกณฑ์ที่สมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นของสังคม จนกลายเป็นสถานที่ตอบสนองความต้องการ และควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

สรุปได้ว่า สังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีลักษณะความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการยอมรับแบบแผนกฎเกณฑ์กันในการดำเนินชีวิต

3.2.4.2 ความหมายของวัฒนธรรม

สมศักดิ์ สิริสันติสุข (2546: 18) ได้ให้ความหมายว่า วัฒนธรรม หมายถึง วิธีแห่งการดำรงชีวิตที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งระบบความรู้ ความคิด ความเชื่อ จนมีการยอมรับปฏิบัติกันมา มีการอบรมถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อมา ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมของมนุษย์

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ (2548: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง แบบแผนการดำเนินชีวิตของกลุ่ม ซึ่งสมาชิกของสังคมหนึ่งได้ยึดถือเป็นแบบแผนของชีวิตร่วมกัน

สรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศิลธรรม กฎหมาย ประเพณี ความสามารถและนิสัยอื่น ๆ ที่มนุษย์ได้มาในฐานะ เป็นสมาชิกของสังคม หรือวิถีชีวิตของคน ในสังคมใดสังคมหนึ่งเป็นวิถีชีวิตที่มีลักษณะเป็นแบบแผน

3.2.4.3 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

เฉลียว ฤกษ์จุฬิมลและคณะ (2548: 239) ได้ให้ความหมายว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างทางสังคมและพฤติกรรมทางสังคมตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงระบบครอบครัวขยายเป็นระบบครอบครัวเดี่ยว เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบพฤติกรรมทางสังคม เช่น การเปลี่ยนพฤติกรรมการผลิตจากการผลิตเพื่อบริโภคเป็นผลิตเพื่อขาย การเปลี่ยนพฤติกรรมการเลี้ยงดูบุตรจากแบบบังคับเป็นแบบให้อิสระ และยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงปริมาณของพฤติกรรม เช่น อัตราการมีเพศสัมพันธ์ก่อนแต่งงาน อัตราการย้ายถิ่น เป็นต้น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ค่านิยม ความรู้ ภาษา

จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์ และคณะ (2548: 169-170) ได้ให้ความหมายว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง 4 ประการคือ (1) การเปลี่ยนแปลงในคุณสมบัติของคนในชุมชนหรือสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงอาชีพ รายได้ เป็นต้น (2) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมบางอย่างของคนในสังคม เช่น การเปลี่ยนแปลงรูปแบบและปริมาณของการก่ออาชญากรรม การหย่าร้าง การย้ายถิ่น พฤติกรรมบริโภคนิยม เป็นต้น (3) การเปลี่ยนแปลงแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลุ่ม เช่น การเปลี่ยนแปลงในอำนาจทางเศรษฐกิจและการเมืองจากคนกลุ่มใดหรือไม่ แบบแผนความสัมพันธ์ในระบบครอบครัว ระบบการศึกษา ศาสนา เป็นต้น และ (4) การเปลี่ยนแปลงในแบบแผนทางวัฒนธรรม เช่น การเปลี่ยนแปลงในความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของคนในสังคม เป็นต้น

งามพิศ สัตย์สงวน (2548: 24) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงนั้นมี 2 ประเภท คือ (1) การเปลี่ยนแปลงทางสังคม (Social Change) คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางสังคมซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลง ในความสัมพันธ์ของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยยึดบรรทัดฐานทางสังคมเป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อกัน การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจึงเป็นความแตกต่างในรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคนที่เข้าสัมพันธ์กัน ความแตกต่างในบทบาทของผู้เข้าสัมพันธ์ และความแตกต่างในเป้าหมายหรือการทำหน้าที่ของสถาบันสังคม (2) การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม (Culture Change) หมายถึง ความแตกต่างในระบบวัฒนธรรมหรือเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบย่อยของวัฒนธรรม เช่น ความแตกต่างในด้านค่านิยม ความเชื่อ อุดมการณ์ ประเพณี พิธีกรรม สัญลักษณ์ และโลกทัศน์ รวมทั้งวัฒนธรรมทางวัตถุด้วย เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับในเวลาที่แตกต่างกันไป เช่น 10 ปี 20 ปีหรือ 50 ปี

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างทางสังคมและพฤติกรรมทางสังคม ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การเปลี่ยนแปลงอาชีพ รายได้ การย้ายถิ่น การเปลี่ยนแปลงตามเศรษฐกิจ การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

3.2.4.4 องค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

สนธยา พลศรี (2545: 194-195) ได้สรุปว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. เจตคติ เป็นตัวกำหนดนิสัย บุคลิกภาพ และท่าทีในการแสดงออกของบุคคล เจตคติก่อรูปแบบในตัวคนในช่วงเวลาอันยาวนานจนติดฝังแน่น และยากต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ก็สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับตัวแปรต่าง ๆ ได้แก่ กระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรมในช่วงเยาว์วัย (Enculturation) กลุ่มที่บุคคลสังกัด ผู้นำกลุ่ม นวัตกรรมที่สาธิตให้ยอมรับ อย่างไรก็ตาม ตัวแปรของการอยู่รวมกันในกลุ่มสังคมเดียวกันจะมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนเจตคติของบุคคลอย่างมาก เพราะคนจำเป็นต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม และพึ่งพาอาศัยกัน การปรับตัวให้คล้อยตามกลุ่มคือการอยู่รอดของชีวิต

2. ค่านิยม เป็นส่วนประกอบสำคัญทางสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง ความนับหน้าถือตาทำให้บุคคลให้คุณค่ากับสิ่งที่จะเป็นปัจจัยสร้างชื่อเสียงและหน้าตาให้ตน การจะให้คุณค่าแก่สิ่งใดขึ้นอยู่กับวัตถุนั้น ๆ บางสังคมให้คุณค่าเงินตราสูงมาก บางสังคมให้คุณค่าโลหะธาตุ เช่น ทองคำ บางสังคมยึดถือศีลธรรมและความสวยงามเป็นค่านิยมหลัก และผลประโยชน์เป็นค่านิยมรอง

3. บรรทัดฐานของพันธะทางสังคม คือ แนวทางที่สังคมวางไว้ให้สมาชิกในสังคมประพฤติปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ส่วนพันธะทางสังคมไม่ได้เกิดจากบรรทัดฐาน แต่เกิดมาจากความผูกพันทางสังคมและทำที่อันดีต่อกัน เป็นข้อบังคับทางสังคมที่ถูกสร้างขึ้นโดยคนส่วนใหญ่ แต่บางครั้งมีข้อยกเว้นไม่ปฏิบัติตามก็ได้ เช่น การ

ให้ของกันและกันและผู้รับต้องให้กลับเป็นการตอบแทน แต่บางครั้งอาจไม่มีของตอบแทนกลับก็ได้ พันธะนี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์เป็นสำคัญ ต่างจากบรรทัดฐานซึ่งใช้เวลานานในการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ เจตคติ ค่านิยม และบรรทัดฐานของพันธะทางสังคม

3.2.4.5 ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม

สนิธ สมักรการ (2545: 8) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปไว้ว่าวัฒนธรรมอาจจะเปลี่ยนแปลงไปเพราะสาเหตุสำคัญ 2 ประการ คือ

1.การประดิษฐ์คิดค้น (Invention) ซึ่งรวมกันระหว่างการสร้างเทคนิควิทยาใหม่และการคิดสร้างธรรมเนียมประเพณีหรือระบบความเชื่อใหม่ ๆ เมื่อได้มีการยอมรับและนำไปใช้กันแพร่หลายในสังคมแล้วย่อมถือได้ว่ามีแบบแผนการดำเนินชีวิตอย่างใหม่เกิดขึ้นและถ้าแบบแผนนั้นมีความคงทนอยู่นานมากกว่าหนึ่งชั่วอายุคนขึ้นไป ก็นับได้มีการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมเกิดขึ้นแล้วอย่างแท้จริง เพราะว่าวัฒนธรรมนั้นตามปกติย่อมจะต้องมีอายุยืนยาวมากกว่าหนึ่งชั่วอายุคนขึ้นไป ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการถ่ายทอดทางวัฒนธรรม (Enculturation or Socialization) ได้มีโอกาสดำเนินไปได้

2.วัฒนธรรมอาจจะเปลี่ยนแปลงไปได้ ด้วยวิธีการขอยืมหรือลอกเลียนแบบกัน (Cultural Borrowing) การหยิบยืมทางวัฒนธรรม หรือการลอกเลียนแบบแผนวิถีดำเนินชีวิต มาจากวัฒนธรรมอื่นนั้น ปรากฏว่ามีอยู่เสมอมาในสังคมมนุษย์ต่าง ๆ ที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับสังคมอื่น การติดต่อทางวัฒนธรรมอาจเกิดขึ้นได้ ทั้งทางตรงและทางอ้อม การติดต่อโดยตรงก็คือการที่คนต่างวัฒนธรรมกันได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์และแลกเปลี่ยนความคิด ค่านิยมและพฤติกรรมต่อกัน ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การค้า การศึกษาในต่างประเทศ รวมไปถึงการเผยแพร่ศาสนาของคณะธรรมทูตต่าง ๆ และการอพยพเข้ามาทำมาหากินของคนต่างสังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น การที่คนต่างวัฒนธรรมมีโอกาสได้เห็นแบบอย่างของวัฒนธรรมอื่นที่แตกต่างไปจากวัฒนธรรมของตนอยู่ในเวลานานพอสมควร อาจเป็นสาเหตุให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมใดวัฒนธรรมหนึ่งหรือในบางส่วนของวัฒนธรรมทั้งสองก็ได้ นอกจากการติดต่อโดยตรงแล้ว วัฒนธรรมอาจติดต่อกันได้โดยผ่านสื่อต่าง ๆ ที่มีใช้ตัวบุคคลได้อีก สื่อสำคัญในปัจจุบันที่เป็นตัวการให้วัฒนธรรมติดต่อกันได้คือ สื่อสารมวลชน ซึ่งรวมทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ เป็นต้น แบบแผนการดำเนินชีวิตของคนต่างวัฒนธรรมได้ถูกถ่ายทอดไปยังคนซึ่งอยู่ในอีกวัฒนธรรมหนึ่งอยู่เป็นประจำในปัจจุบันนี้ ย่อมเป็นการกระตุ้นให้มีการเอาอย่างหรือการเลียนแบบพฤติกรรมกันได้ง่ายขึ้น

สนธยา พลศรี (2545: 196-197) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปได้ ดังนี้

1. การสังสมทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่หน่วยต่าง ๆ ของสังคมได้สังสมวัฒนธรรมติดต่อกันเป็นเวลานาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านเทคโนโลยี ทำให้สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างมาก

2. ความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับวัฒนธรรมอื่น การรับและการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมโดยเฉพาะสังคมที่อยู่ใกล้ชิดกัน โอกาสที่จะแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันมีมากขึ้น เช่น สังคมไทยอยู่ใกล้ชิดกับสังคมจีน

3. การติดต่อกับวัฒนธรรมอื่นโดยตรง คือ การที่บุคคลในสังคมได้ติดต่อกับบุคคลในอีกสังคมหนึ่ง ทำให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้สิ่งใหม่ แนวความคิดใหม่ แล้วนำมาสู่สังคมของตน

4. ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ เช่น ที่ตั้งภูมิประเทศ ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติ มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ถ้าสิ่งเหล่านี้เกิดการเปลี่ยนแปลงก็จะทำให้สังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงด้วย

5. ปัจจัยทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางคุณภาพขนาดของประชากร การเพิ่มการลดจำนวนประชากร การย้ายถิ่น การเปลี่ยนอัตราส่วนของเพศชายและหญิง อัตราส่วนของคนหนุ่มและคนสูงอายุ ซึ่งเพิ่มภาวะทางประชากร จะมีผลอย่างสำคัญต่อการเปลี่ยนในเรื่องการจัดระเบียบทางสังคม การเปลี่ยนแปลงขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ

6. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ กิจกรรมทางเศรษฐกิจ คือ การผลิต การบริโภค การจำหน่ายและการแบ่งปันผลประโยชน์ รวมทั้งระบบเศรษฐกิจและโครงสร้างทางเศรษฐกิจ มีผลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม กล่าวคือ สังคมและวัฒนธรรมจะเปลี่ยนแปลงไปตามปัจจัยทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

7. ปัจจัยทางการเมือง การเกิดสงคราม หรืออิทธิพลของผู้นำในสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมได้

8. ปัจจัยทางศาสนาและอุดมการณ์ ความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์และศาสนา อาจจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงได้

9. วิฤตการณ์ในสังคม การเกิดความวุ่นวายและความยุ่งยากในสังคม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมได้

10. ความเจริญก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดการศึกษาค้นคว้าวิจัย และประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในสังคมเสมอ เป็นสาเหตุสำคัญให้สังคมและวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และในทุกๆ ด้าน ทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุและไม่ใช่วัตถุ

11. ปัจจัยทางจิตวิทยา นักจิตวิทยาเชื่อว่า สาเหตุของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม เนื่องมาจากความรู้สึกของมนุษย์ในสังคมที่ชอบการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ชอบค้นคว้าสิ่งแปลกใหม่ ชอบหาประสบการณ์ใหม่ จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมขึ้น

12. ความสนใจและความต้องการของคนส่วนใหญ่ในสังคม จนกลายเป็นประชาตติหรือเสียงส่วนใหญ่ก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

ศิริรัตน์ แอดสกุล (2545: 79) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงจะเกิดขึ้นได้เร็วหรือช้าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ คือ สภาพแวดล้อมธรรมชาติ ประชากร โลกทัศน์ของคนในสังคม การมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ การเคลื่อนไหวของขบวนการทางสังคม

จำนง อติวัฒน์สิทธิ์ (2548: 171-172) ได้กล่าวถึง ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม โดยสรุปไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมธรรมชาติ ปรากฏการณ์ธรรมชาติบางอย่าง เช่น ความแห้งแล้ง น้ำท่วม หรือภัยธรรมชาติอื่น ๆ อาจเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต เช่น มีการอพยพย้ายถิ่น เปลี่ยนอาชีพ หรือมีการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหา
2. ประชากร การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากร เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เกิดขึ้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทางเศรษฐกิจ สังคมที่มีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องปรับปรุงวิธีการผลิตและวิธีการกระจายผลผลิต เพื่อตอบสนองความต้องการอาหาร และสิ่งจำเป็นต่าง ๆ แก่สมาชิกสังคม นอกจากนี้ อาจต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการปกครอง ระบบครอบครัว และมีการขยายตัวของเมืองเกิดขึ้น
3. เทคโนโลยี การประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ หรือการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสังคมย่อมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในแบบแผนการดำรงชีวิตหลายด้าน
4. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ในที่นี้ไม่ใช่เทคโนโลยีหรือวัตถุดิบของแต่เป็นเรื่องของกฎระเบียบของสังคมที่บังคับความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจของตนในสังคม
5. ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของคนในสังคมเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

สรุป การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ด้านสังคมและวัฒนธรรม หมายถึง การดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมทางด้านสังคมและวัฒนธรรมภายในโรงเรียน โดยร่วมกับชุมชนกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามในสังคมให้กับครูและนักเรียนได้ปฏิบัติตาม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างชุมชนและโรงเรียน การกระตุ้นครูให้มีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน การจัดให้มีนิทรรศการถ่ายทอดความเป็นมา ความเชื่อต่างๆ ของชุมชน การฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำชุมชน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ออสตินและบาลด์วิน (Austin; & Baldwin. 1991: Abstract) ศึกษาความร่วมมือของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน จากการศึกษาพบว่า บทบาทด้านการสอนและการร่วมมือกันทำงาน วิจัยจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ ปริมาณงาน และลักษณะของสมาชิก ได้แก่ การสื่อสารที่ดี ความรู้ถึงความแตกต่างในบทบาท และใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของทีม ความยืดหยุ่นผูกพันของทีม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของทีม

สอดคล้องกับ อภิชาติ ประจิมพันธุ์ (2551: 62) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าพนักงานที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี ก็จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานดี

ในขณะเดียวกัน กรกนก บุญชูจรัส (2552: 197) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การคิดเชิงบวก, การรวมทีม, การจัดการความรู้, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม

และยังสอดคล้องกับ วัชรินทร์ ล้ออุทัย (2554: 76) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน ส่งผลทางบวกต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน เนื่องจากลักษณะทางกายภาพในการทำงานของครู ได้แก่ ห้องเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย บรรยากาศในห้องเรียนปราศจากเสียงรบกวน อุปกรณ์และสื่อการสอนมีลักษณะที่ดีเหมาะสมกับการใช้งาน ห้องทำงานเป็นสัดส่วนมีพื้นที่เพียงพอ สำหรับจัดเก็บเอกสารการสอน ย่อมทำให้ครูมีความสุขส่งผลให้มีสมรรถนะครูเพิ่มขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูมีความเกี่ยวข้องกัน กล่าวคือ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของบุคคลภายในองค์การให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ทรรศนีย์ วรหาคำ (2554: 70) ได้ศึกษาการศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3. การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4. ผลการเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม ตามความคิดเห็นของนักเรียนจำแนกตามเพศ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

อินทิรา อินทโชติ (2555: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาการศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า 2.1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและการปรับตัวในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนด้านภาวะผู้นำในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่าง

อินทิรา บริบูรณ์ (2556: 108-109) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัยสรุปว่า 1. การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ด้านการจัดกิจกรรมนักเรียน ด้านการให้บริการ และด้านอาคารสถานที่ 2. การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ

ต่อการเรียนรู้ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนด้านอาคารสถานที่ และด้านการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ดารุณี สังขพันธ์ (2556: บทคัดย่อ). ได้ศึกษาการศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้านส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ยกเว้นด้านบทบาทที่สมดุลงานการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามตำแหน่งและสัญญาติ โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสนับสนุนและไว้วางใจกัน และด้านการพัฒนาตนเองมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน 3) การรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ พบว่า ขาดครูไทยที่มีวุฒิการศึกษาตรงกับวิชาที่สอน บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ขาดการวางแผนการทำงานที่ถูกต้อง และการพัฒนาส่งเสริมบุคลากรยังมีน้อย

พระมหาโอภาส สิงห์สนั่น (2558: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งสภาพแวดล้อมของโรงเรียนออกเป็น 4 ด้านด้วยกันคือ 1) ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2) ด้านอาคารสถานที่ 3) ด้านสังคมและวัฒนธรรม 4) ด้านเทคโนโลยี ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านอาคารสถานที่ และด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู พบว่าโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ออสติน; และ บาลด์วิน (Austin; & Baldwin. 1991: Abstract) ศึกษาความร่วมมือ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และความรู้ต่างๆ ทำให้ อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน จากการศึกษาพบว่า บทบาทด้านการสอนและการร่วมมือกันทำงาน วิจัยจะมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมขององค์การ ปริมาณงาน และลักษณะของ

สมาชิก ได้แก่ การสื่อสารที่ดี ความรับรู้ถึงความแตกต่างในบทบาท และใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ภูมิหลัง ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของทีม ความยืดหยุ่นผูกพันของทีม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันทำงานของทีม

โรบินสัน (Robinson. 1994: Abstract) ศึกษาผู้บริหารในที่ทำงานโดยประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) เงื่อนไขที่ดี ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ทิศทางเดียวกับโครงสร้างองค์การ 2) สมาชิกที่มีทักษะในการทำงานเป็นทีมที่ดีและสามารถให้คำปรึกษาได้ เป็นผู้ที่เป็แกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีที่สุด 3) วัฒนธรรมของชาติมีอิทธิพลต่อส่วนรวม แต่ไม่เป็สิ่งผิดในการให้ความร่วมมือ 4) การเข้าร่วมของสมาชิกที่ปฏิบัติงานแต่ละคน มีความตระหนักถึงคำว่า ทีม

กรอส (Gross. 2005: 2) ได้ศึกษาสภาพปัญหาของนักเรียนเริ่มเข้าสู่วัยเด็กในช่วงอายุในระดับปฐมวัยกับการจัดการชั้นเรียน การนำนักเรียนจำนวน 25 -30 คน มาอยู่รวมกัน ระหว่าง 3 - 4 ปี พบว่า เด็กที่มีอายุก่อนเกณฑ์เข้าโรงเรียน จะเริ่มเรียนรู้จากการตอบคำถามจากสิ่งทีพบใกล้ตัวหรือสิ่งต่างๆ ทีครูจัดบรรยากาศในชั้นเรียน รวมทั้งบทบาทของครูในขณะทีจะจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

มาร์สเด็น (Marsden. 2006: 116 - A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนในด้านความปลอดภัยทางสิ่งแวดล้อม และความมีระเบียบของเด็ยกายจนในโรงเรียนทางทิศใต้ ของแคลิฟอร์เนีย โดยทำการเก็บตัวอย่างในกลุ่มนักเรียนจำนวน 256 คน ใน 10 โรงเรียน ซึ่งพบว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน สิ่งแวดล้อมในห้องเรียน ความสะดวกในโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันกับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสำเร็จของนักเรียน แต่พฤติกรรมของนักเรียนทียากจน มีบทบาททีสำคัญในการสนับสนุนในการรักษาระเบียบวินัยอย่างดี

บริกซ์ (Briggs. 2011: Abstract) ได้ศึกษาการสร้างทีมงานทีประสบความสำเร็จในองค์การ โดยแต่ละองค์การมีปัญหาทังด้านเศรษฐกิจและการจัดการทีแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่องค์การนั้นๆ จากปัญหาดังกล่าว การดำเนินงานของทีมจึงมีความสำคัญ จากการศึกษา พบว่า การสร้างทีมงานทีประสบความสำเร็จในองค์การ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างการยอมรับในสถานการณ์ทีเกิดขึ้น 2) ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ 3) สร้างวิสัยทัศน์ของทีมงานให้มีสมรรถนะสูง 4) กำหนดช่วงเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจน 5) ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ 6) ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ 7) มีการตรวจสอบการดำเนินงานและปรับกระบวนการให้เหมาะสม

จากการศึกษางานวิจัยทีเกี่ยวข้องทังในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยพื้นฐานอันสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จในทุกๆ ด้านซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาความคิด การพัฒนาจิตใจ ตลอดจนการพัฒนาทีมงานบุคลากร ผู้วิจัยจึง

ทำการศึกษาค้นคว้าการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 4 ด้าน คือ 1) ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2) อาคารสถานที่ 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) สังคมและวัฒนธรรม และเพื่อเปรียบเทียบกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาค้นคว้า 4 ด้าน ด้วยกัน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการทำงาน 2) การเสริมแรงในการทำงาน 3) การปรับตัวในการทำงาน และ 4) ภาวะผู้นำในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 16 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 785 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซนต์จากโรงเรียนทั้งหมด 16 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 9 โรงเรียน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ต่อจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ครูเป็นหน่วยการสุ่มด้วยวิธีการจับฉลากให้ได้จำนวนครบตามที่กำหนดไว้

ตาราง 3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	จำนวนโรงเรียนที่ได้จากการสุ่ม	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	5	3	79	26
ขนาดกลาง	8	4	422	140
ขนาดใหญ่	3	2	284	94
รวม	16	9	785	260

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะการทำงานเป็นทีม มี 5 ด้าน คือ 1) การให้ความร่วมมือการทำงาน 2) การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน 3) การปรับตัวเข้ากับทีมงาน 4) การแสดงบทบาทผู้นำทีม และ 5) การมีส่วนร่วมการทำงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ 1) ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน 2) อาคารสถานที่ 3) การจัดการเรียนการสอน และ 4) สังคมและวัฒนธรรม มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยแต่ละฉบับโดยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนและสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ ให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายและนิยามศัพท์เฉพาะ
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างและนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อขอรับคำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง ความครอบคลุมของเนื้อหา ตลอดจนการใช้สำนวนภาษาในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ไปเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากนั้นนำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ได้ค่า 0.60 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน กระจายตามขนาดของโรงเรียน

6. หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach. 1990: 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีม .959 และค่าความเชื่อมั่นของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน .961

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับจริงเป็นฉบับสมบูรณ์ แล้วนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการศึกษาศถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดจำนวน 9 แห่ง
2. นำหนังสืออนุญาตพร้อมกับแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสำนักงานเขตบางขุนเทียน จำนวน 9 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 260 ฉบับ และได้รับคืนมาทั้งสิ้น 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.77

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับมาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพ ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, (2535 : 23 - 24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว, (2535 : 23 - 24) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การแปลค่าความสัมพันธ์ของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

.71 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.30 - .70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) = SD

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย

2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item - Objective Congruence :IOC)

2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach. 1990: 204)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวม รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

** แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ได้แก่ เพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	56	22.50
2. หญิง	193	77.50
รวม	249	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. ขนาดเล็ก	25	10.00
2. ขนาดกลาง	137	55.00
3. ขนาดใหญ่	87	35.00
รวม	249	100.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	53	21.30
2. 5-15 ปี	123	49.40
3. 15 ปีขึ้นไป	73	29.30
รวม	249	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 77.50 มีขนาดโรงเรียนขนาดกลางจำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-15 ปี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน	4.34	0.59	มาก
2	ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.64	มาก
3	ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน	4.32	0.69	มาก
4	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม	4.25	0.60	มาก
5	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.26	0.65	มาก
	รวม	4.28	0.56	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = 0.59$) ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.69$) ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.65$) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.60$) และด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.64$)

วิเคราะห์ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 6-10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเต็มใจ	4.35	0.66	มาก
2	ครูมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นทีมของตนเอง	4.33	0.70	มาก
3	ครูมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.68	มาก
4	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.42	0.69	มาก
5	ครูพร้อมให้ความร่วมมือกับทีมงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	4.29	0.79	มาก
6	ครูพร้อมให้ความร่วมมือกับทีมงานเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	4.36	0.71	มาก
รวม		4.34	0.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการให้ความร่วมมือการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.69$) ครูพร้อมให้ความร่วมมือกับทีมงานเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.71$) และครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.66$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อที่	ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.17	0.85	มาก
2	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง	4.37	0.70	มาก
3	ครูสร้างค่านิยมที่ดีร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม	4.20	0.77	มาก
4	ครูสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน	4.25	0.78	มาก
5	ครูเสริมสร้างความรักความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.77	มาก
รวม		4.24	0.64	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.64$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.70$) ครูสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.78$) และครูเสริมสร้างความรักความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.77$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ	4.32	0.75	มาก
2	ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง	4.19	0.71	มาก
3	ครูสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	4.27	0.73	มาก
4	ครูพัฒนาศักยภาพตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ	4.25	0.76	มาก
5	ครูปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบและมีแผนงานชัดเจน	4.32	0.71	มาก
6	ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นในความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง	4.41	0.70	มาก
7	ครูมีการพัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ	4.36	0.72	มาก
รวม		4.32	0.69	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นในความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.70$) ครูมีการพัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.72$) และครูปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบและมีแผนงานชัดเจน ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.71$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูวางตัวได้อย่างเหมาะสมทั้งในบทบาทของผู้นำทีมหรือเป็นสมาชิกในทีม	4.30	0.69	มาก
2	ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.38	0.65	มาก
3	ครูจัดการกับความขัดแย้งและส่งเสริมให้ทีมงานเกิดความสามัคคี	4.19	0.76	มาก
4	ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน	4.25	0.71	มาก
5	ครูร่วมรับผิดชอบผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในทีมงาน	4.20	0.74	มาก
6	ครูมีการวิเคราะห์ตนเองและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง	4.20	0.75	มาก
7	ครูปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง น่าเชื่อถือ และศรัทธาของสมาชิกในทีมงาน	4.24	0.75	มาก
รวม		4.25	0.60	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.60$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.65$) ครูวางตัวได้อย่างเหมาะสมทั้งในบทบาทของผู้นำทีมหรือเป็นสมาชิกในทีม ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.69$) และครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.71$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อที่	ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4.27	0.73	มาก
2	ครูร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด	4.20	0.71	มาก
3	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของทีมงาน	4.28	0.78	มาก
4	ครูทำงานร่วมกับทีมงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนดไว้	4.29	0.76	มาก
5	ครูพร้อมให้ความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ	4.31	0.71	มาก
รวม		4.26	0.65	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.65$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูพร้อมให้ความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.71$) ครูทำงานร่วมกับทีมงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.76$) และครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของทีมงาน ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.78$)

2.2 วิเคราะห์ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	4.05	0.69	มาก
2	ด้านอาคารสถานที่	4.03	0.69	มาก
3	ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.15	0.59	มาก
4	ด้านสังคมและวัฒนธรรม	4.12	0.70	มาก
รวม		4.09	0.59	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.59$) ด้านสังคมและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.70$) ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.69$) และด้านอาคารสถานที่ ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.69$)

วิเคราะห์ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 12-15

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.10	0.80	มาก
2	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์อย่างเรียบง่ายและสะดวกในการดูแลรักษา	4.06	0.76	มาก
3	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่มุ่งประโยชน์ใช้สอยไปที่การจัดการเรียนการสอนของครู	4.07	0.78	มาก
4	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์โดยเน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย	4.12	0.78	มาก
5	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	4.00	0.83	มาก
6	โรงเรียนใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาตกแต่งภูมิทัศน์	3.96	0.88	มาก
รวม		4.05	0.69	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนจัดภูมิทัศน์โดยเน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.78$) โรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.80$) และโรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่มุ่งประโยชน์ใช้สอยไปที่การจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.78$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านอาคารสถานที่ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านอาคารสถานที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีบรรยากาศน่าเรียน	4.20	0.72	มาก
2	โรงเรียนจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทได้ดี และปราศจากสิ่งรบกวน เช่น กลิ่น เสียง และควัน	4.23	0.74	มาก
3	โรงเรียนจัดโรงอาหารให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ	4.18	0.79	มาก
4	โรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดของโรงอาหาร ห้องน้ำ และห้องส้วม	4.00	0.89	มาก
5	โรงเรียนจัดให้มีห้องพักรับรองเพียงพอกับจำนวนครู	3.76	1.01	มาก
6	โรงเรียนจัดให้มี ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องน้ำ ห้องส้วมเพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครู	3.94	0.94	มาก
7	โรงเรียนจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากร	3.93	0.91	มาก
รวม		4.03	0.69	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทได้ดี และปราศจากสิ่งรบกวน เช่น กลิ่น เสียงและควัน ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.74$) โรงเรียนจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีบรรยากาศน่าเรียน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.72$) และโรงเรียนจัดโรงอาหารให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.79$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการจัดการเรียนการสอน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ	4.16	0.74	มาก
2	โรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	0.70	มาก
3	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนตามความสนใจของนักเรียน	4.18	0.77	มาก
4	โรงเรียนสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู	4.05	0.87	มาก
5	โรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน	4.18	0.74	มาก
6	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจในวิชาที่เรียน	4.18	0.73	มาก
7	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูส่งเสริมนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในวิชาที่ตนเองเรียน	4.20	0.69	มาก
8	โรงเรียนให้ความสนใจปัญหาการเรียนรู้นักเรียนแต่ละคน	4.09	0.78	มาก
9	โรงเรียนได้สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูกับนักเรียน	4.14	0.71	มาก
รวม		4.15	0.59	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.59$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.70$) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูส่งเสริมนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในวิชาที่ตนเองเรียน ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.69$) และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจในวิชาที่เรียน ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.73$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านสังคมและวัฒนธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนกับชุมชนร่วมกันกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามให้กับครูและนักเรียนได้ปฏิบัติตาม	4.14	0.79	มาก
2	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกับชุมชน	4.07	0.86	มาก
3	โรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน	4.21	0.79	มาก
4	โรงเรียนจัดนิทรรศการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในความเป็นมาและความเชื่อต่างๆ ของชุมชน	4.06	0.85	มาก
5	โรงเรียนกับชุมชนร่วมฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน	4.24	0.78	มาก
6	โรงเรียนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำชุมชน	4.05	0.80	มาก
รวม		4.12	0.70	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.70$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนกับชุมชนร่วมฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.78$) โรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.79$) และโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามให้กับครูและนักเรียนได้ปฏิบัติตาม ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.79$)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 16 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ตัวแปร	ด้านภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียน	ด้านอาคาร สถานที่	ด้านการจัดการ เรียนการสอน	ด้านสังคม และวัฒนธรรม	ด้านการให้ ความร่วมมือ การทำงาน	ด้านการเสริมแรง เพื่อนร่วมงาน	ด้านการปรับตัว เข้ากับทีมงาน	ด้านการแสดง บทบาทผู้นำทีม	ด้านการมี ส่วนร่วมใน การทำงาน	การจัดสภาพ แวดล้อมใน โรงเรียน
ด้านภูมิทัศน์ ภายในโรงเรียน	1.00	.790**	.746**	.585**	.638**	.656**	.630**	.739**	.759**	
ด้านอาคารสถานที่		1.00	.741**	.633**	.551**	.591**	.585**	.671**	.633**	
ด้านการจัดการเรียนการสอน			1.00	.761**	.641**	.652**	.624**	.708**	.709**	
ด้านสังคมและวัฒนธรรม				1.00	.449**	.548**	.486**	.567**	.525**	
ด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน					1.00	.757**	.656**	.768**	.798**	
ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน						1.00	.669**	.822**	.782**	
ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน							1.00	.706**	.728**	
ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม								1.00	.848**	
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน									1.00	
สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู										.779**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .779 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน และด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .638, .656 และ .630 ตามลำดับ การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .739 และ .759 ตามลำดับ

2. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านอาคารสถานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .551, .591, .585, .671 และ .633 ตามลำดับ

3. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .641, .652, .624, .708 และ .709 ตามลำดับ

4. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านสังคมและวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .449, .548, .486, .567 และ .525 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2559 ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน ผู้วิจัยใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 50 เปอร์เซ็นต์จากโรงเรียนทั้งหมด 16 โรงเรียน ได้จำนวนโรงเรียน 9 โรงเรียน จากนั้นนำไปสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ต่อจากนั้นใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence :IOC) ตั้งแต่ 0.60-1.00 และ ค่าความเชื่อมั่นของสมรรถนะการทำงานเป็นทีมมีค่าเท่ากับ .959 และค่าความเชื่อมั่นของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .961 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม และด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน

1.1 ด้านการให้ความร่วมมือการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูมีความ

มุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน ครูพร้อมให้ความร่วมมือกับทีมงานเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเต็มใจ

1.2 ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง ครูสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน และครูเสริมสร้างความรักความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน

1.3 ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นในความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง ครูมีการพัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และครูปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบและมีแผนงานชัดเจน

1.4 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ครูวางตัวได้อย่างเหมาะสมทั้งในบทบาทของผู้นำทีมหรือเป็นสมาชิกในทีม และครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือครูพร้อมให้ความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ครูทำงานร่วมกับทีมงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนดไว้ และครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของทีมงาน

2. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน และด้านอาคารสถานที่

2.1 ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนจัดภูมิทัศน์โดยเน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย โรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย และโรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่มุ่งประโยชน์ใช้สอยไปที่การจัดการเรียนการสอนของครู

2.2 ด้านอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทได้ดี และปราศจากสิ่งรบกวน เช่น กลิ่น เสียง และควัน โรงเรียนจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีบรรยากาศน่าเรียน และโรงเรียนจัดโรงอาหารให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนสนับสนุนให้ครูส่งเสริมนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในวิชาที่ตนเองเรียน และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจในวิชาที่เรียน

2.4 ด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนกับชุมชนร่วมฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน โรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน และโรงเรียนกับชุมชนร่วมกันกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามให้กับครูและนักเรียนได้ปฏิบัติตาม

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .779

อภิปรายผลการวิจัย

ผลวิจัยครั้งนี้สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีม และด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะหลักของครูที่สำคัญ ด้านหนึ่งคือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เพราะการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ครูให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ เสริมแรงให้กำลังใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นอย่างดี และแสดงบทบาทผู้นำอย่างเหมาะสมกับเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้สมาชิกเกิดความตั้งใจอย่างแท้จริงที่จะร่วมมือทำงานกับผู้อื่น ให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 28) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (2553: 29) กำหนดให้สมรรถนะการทำงานเป็นทีม เป็นสมรรถนะหลักของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทรา อินทโชติ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการให้ความร่วมมือการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเต็มใจ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีน้ำใจที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความมุ่งมั่นทำให้งานสำเร็จตามที่หน่วยงานวางเป้าหมายไว้ ให้ความร่วมมือกับทีมงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมสอดคล้องกับพีรกร แก้วเจริญ (2554: 8) ได้สรุปว่า ความร่วมมือในการทำงานเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในองค์กร เพื่อร่วมกันคิดวางแผน และปฏิบัติเพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร เช่นเดียวกับศศิเกษม สุขัมศรี (2553: 11) ได้สรุปว่า ความร่วมมือในการทำงานเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และพร้อมที่จะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้งานสำเร็จไปด้วยดีเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานที่วางไว้

1.2 ด้านการเสริมแรงเพื่อนร่วมงานพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสามารถในการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง สร้างค่านิยมที่ดีให้ร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานสอดคล้องกับสมใจ ลักษณะ (2549: 63) ได้สรุปว่า การเสริมแรงเป็นแรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปบุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

หรือจดเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง และสอดคล้องกับธ สุนทรายุทธ (2551: 295) ได้สรุปว่า การเสริมแรง เป็นกระบวนการที่ถูกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามที่ต้องการ

1.3 ด้านการปรับตัวเข้ากับทีมงานพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสามารถในการปรับตัวโดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน สร้างแรงจูงใจให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ การพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสม และสอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานอย่างมีระบบและแบบแผนชัดเจน มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับเกษม เฉลิมธนะกิจโกศล (2543: 4) ได้สรุปว่าการปรับตัวในการทำงาน เป็นความสามารถของบุคคลในการเผชิญกับปัญหาหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย การปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและกฎระเบียบข้อบังคับ และการปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับลักขณา สรวิวัฒน์ (2545: 64) ได้สรุปว่าการปรับตัว เป็นการที่บุคคลสามารถ สร้างหรือขัดเกลาพฤติกรรมให้เข้ากับแบบของสังคม หรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงให้สามารถบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ต้องการทำให้ชีวิตอยู่อย่างปกติสุขทั้งกายและจิตใจและถ้าบุคคลนั้นปรับตัวแล้วและ สามารถอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นๆ ได้อย่างมีความสุข แสดงว่าบุคคลนั้นมีสุขภาพจิตดี

1.4 ด้านการแสดงบทบาทผู้นำทีมพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสามารถในการวางตัวเป็นสมาชิกในทีมหรือผู้นำทีมที่เหมาะสม เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทีมงานอย่างเต็มที่ จัดการความขัดแย้งและส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีในทีมงานให้ความสำคัญและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีม มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากทีมงานร่วมกัน ปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง น่าเชื่อถือและศรัทธาจากทีมงาน สอดคล้องกับสุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2559: ออนไลน์) ได้สรุปว่าบทบาทผู้นำทีม เป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงาน สามารถแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานและข้อขัดแย้งต่าง ๆ ทั้งในและนอกทีมงาน กระตุ้นการทำงาน ประชุม จัดระบบการงานพร้อมรายละเอียด การรายงาน แก้ปัญหา สร้างแนวทางให้สมาชิกทีมงานได้ดี เช่นเดียวกับยงยุทธ เกษสาคร (2554: 40) ได้สรุปว่าบทบาทผู้นำทีม เป็นบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งรับบทบาทเป็นผู้บริหารประสานประโยชน์ในกลุ่มเสมือนเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจสามารถบังคับบัญชาบุคคลในกลุ่มให้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมกันแสดงความคิดเห็น อภิปราย วางแผนและปฏิบัติงานตามแผน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหา ร่วมกับทีมงานทำงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนด และการให้ความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จสอดคล้องกับซุสัคคี ชาญช่วง (2540: 30) ได้สรุปว่าการมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีโอกาสดังกล่าวแสดงความรับผิดชอบหรือแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องในงาน ทั้งในระดับของการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การวางแผน การร่วมปฏิบัติงาน การติดตามผล และร่วมรับผิดชอบในงานนั้นๆ เช่นเดียวกับสงวน ช้างฉัตร (2542: 255) ได้สรุปว่าการสร้างความร่วมมือกันอย่างแท้จริง เป็นการให้สมาชิกในทีมทำกิจกรรมร่วมกัน โดยการกำหนดให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมตามขอบเขตที่เหมาะสมแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดลักษณะการทำงานเป็นทีมและร่วมมือกันอย่างแท้จริง มีบรรยากาศทำงานแบบมีชีวิตชีวา และร่วมมือกันแก้ปัญหา พัฒนาทีมงานแบบสร้างสรรค์

2. ระดับการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน และด้านอาคารสถานที่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเป็นองค์ประกอบต่างๆ ภายในโรงเรียน ที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น เป็นระเบียบ และ มีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งช่วยกระตุ้นการเรียนรู้ และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่โรงเรียนหรือสถานศึกษานั้นๆ กำหนด ที่สำคัญช่วยให้พัฒนาสุขภาพจิต สุขภาพร่างกาย อารมณ์และสังคม นำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของทรรศนีย์ วรหาคำ (2554: 70) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของนักเรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของอินทรา บริบูรณ์

(2556: 108-109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน เครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.1 ด้านภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดสภาพแวดล้อมภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนหรือบริเวณสถานที่ต่างๆ ภายในรั้วโรงเรียนเพื่อปรับปรุงพื้นที่ให้เกิดความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดอย่างเรียบง่ายเพื่อความสะดวกในการดูแลรักษา ออกแบบให้มีประโยชน์ใช้สอยไปที่การจัดการเรียนการสอนของครู จัดบรรยากาศที่สวยงามเน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย จัดให้เกิดเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน และใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาตกแต่งเพื่อประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553: 18) ได้สรุปว่า การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน โดยมีความมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงพื้นที่บริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่นสวยงาม สะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นแหล่งเรียนรู้และจงใจให้เกิดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับประเวศ ไชยวงศ์ (2541: 1) ได้สรุปว่า ภูมิทัศน์เป็นการจัดสภาพแวดล้อมอันได้แก่ อาคารสิ่งก่อสร้าง ถนนทางเท้า หินประดับ สนามหญ้า พรรณไม้ และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในจุดหรือตำแหน่งที่เหมาะสม มีความกลมกลืนกัน ทำให้เกิดทัศนียภาพที่สวยงามน่าดู

2.2 ด้านอาคารสถานที่พบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีกระบวนการจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่โดยการจัดห้องเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย จัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทได้ดี และปราศจากสิ่งรบกวน จัดโรงอาหารให้มีความสะอาดและถูกสุขลักษณะ จัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดของโรงอาหาร ห้องน้ำ จัดให้มีห้องพักรูเพียงพอให้กับจำนวนครู จัดให้มีห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เพียงพอให้กับจำนวนนักเรียนและครู และจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากรภายในโรงเรียนสอดคล้องกับราตรี ละครวงศ์ (2549: 16-17) ได้สรุปว่า สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่เป็นการสร้างอาคารสถานที่ตลอดถึงห้องเรียนให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยน่าดู อยู่ในตำแหน่งหรือบริเวณที่เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย โดยการจัดขึ้นอยู่กับการสภาพความเป็นไปได้และเหมาะสมของห้องเรียน วัสดุและความสามารถในการจัดการของผู้เรียนรวมทั้งการจัดสภาพนอกห้องเรียน เช่น สนามกีฬา สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ สวนหย่อม สนามเด็กเล่น สถานที่พักผ่อน ควรจัดให้เป็นระเบียบ สะอาด มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับเพื่อเพิ่มความร่มรื่นสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีสภาพที่ร่ม

รินสวยงาม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการร่วมมือร่วมใจกันของสมาชิกในโรงเรียน ทั้งด้านความคิด และแรงงานในการตกแต่งและดูแลรักษา สอดคล้องกับงานวิจัยของอินทรา บริบูรณ์ (2556: 108-109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่าย โรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านอาคารสถานที่อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการจัดการเรียนการสอนพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนมีส่งเสริมให้ครูจัดสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอนโดยสนับสนุนการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดกิจกรรมตามความสนใจของนักเรียน การใช้สื่อเทคโนโลยีที่ช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้า เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ สร้างแรงจูงใจให้นักเรียนได้สนใจในวิชาที่เรียน สนับสนุนให้นักเรียน แสดงความคิดเห็นในเนื้อหาวิชาที่ตนเองเรียนสอดคล้องกับกิตติพร พินิชการ (2548: 19) ได้สรุปว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นการจัดการเรียนการสอนนั้นเพื่อให้ให้นักเรียนได้รับความรู้และความสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นคือครูต้องมีความรู้ความสามารถในการ เลือกใช้วิธีการสอนในแบบต่างๆ ให้เหมาะสมกับหลักสูตรและเนื้อหาวิชา มีการใช้สื่อและอุปกรณ์ การสอนที่ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนสนใจ เช่นเดียวกับราตรี ละครวงศ์ (2549: 20) ได้สรุปว่าการจัดการ เรียนการสอนเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะสำคัญ ทั้งพฤติกรรมของครู วิธีการสอน การใช้ สื่อ อุปกรณ์ ตลอดจนการสร้างทัศนคติ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อนักเรียน สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อการ ส่งเสริมให้เด็กได้รับความรู้ และพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต ต่อไป

2.4 ด้านสังคมและวัฒนธรรมพบว่าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก วัฒนธรรมไทยจัดว่าเป็นเอกลักษณ์ของคนไทย โรงเรียนจึงมีนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมไทยอย่าง ชัดเจน โดยร่วมมือกับชุมชนกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามในสังคมให้กับครูและนักเรียนได้ ปฏิบัติตาม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างชุมชนและโรงเรียน การกระตุ้นครูให้มีจิตสำนึก ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน การฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนให้เป็น แหล่งเรียนรู้ และเป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำชุมชน สอดคล้องกับสนธยา พลศรี (2545: 30) ได้สรุปว่า สังคมและวัฒนธรรม คือการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์ภายในอาณาเขตที่แน่นอนในระยะ เวลานานพอสมควร จนเกิดระเบียบแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างกันขึ้น มีความผูกพันพึ่งพา อาศัยซึ่งกันและกัน และมีวิถีชีวิตร่วมกัน และสอดคล้องกับสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2546: 18) ได้สรุปว่า

สังคมและวัฒนธรรม เป็นวิถีแห่งการดำรงชีวิตที่มนุษย์สร้างขึ้น รวมทั้งระบบความรู้ ความคิด ความเชื่อ จนมีการยอมรับปฏิบัติกันมา มีการอบรมถ่ายทอดไปสู่สมาชิกรุ่นต่อมา ตลอดจนมีการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพสิ่งแวดล้อมของมนุษย์สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาไธสง สิงห์สนั่น (2558: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านสังคมและวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .779 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการสร้างความสัมพันธ์การทำงานเป็นทีมของบุคคลภายในองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวกันได้ โดยมีการสื่อสารที่ดี ความรับรู้ถึงความแตกต่างในบทบาท และใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ต่อกลุ่มสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิชาติ ประจิมพันธุ์ (2551: 62) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน บริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ลักษณะทางกายภาพในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 แสดงว่าพนักงานที่ได้รับลักษณะทางกายภาพในที่ทำงานดี ก็จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานดี เช่นเดียวกับกรกนก บุญชูจรัส (2552: 197) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การคิดเชิงบวก, การรวมทีม, การจัดการความรู้, สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการให้ความร่วมมือการทำงานโดยสนับสนุนให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน

1.2 ควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านการจัดการเรียนการสอนโดยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.3 ควรส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยโรงเรียนกับชุมชนร่วมฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูจากกลุ่มตัวอย่างในระดับอื่นๆ และเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในโอกาสต่อไป

2.2 ควรศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนหรือตัวแปรอื่น เช่น ภาวะผู้นำการบริหารการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูเพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกในการนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพของครูต่อไป



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กิตติพร พินิจการ. (2548). ทักษะของนิสิตที่มีต่อสภาพแวดล้อมคณะทันตแพทยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เกษม เกลิมธนะกิจโกศล. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ให้บริการระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เกสร วงศ์วัฒนากิจ. (2542). ความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลต่อการพัฒนาสาธารณสุขในระดับท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาเพื่อพัฒนามนุษย์และสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2548). การวิจัยเชิงคุณภาพทางมานุษยวิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์เพ็ญ หงษ์ทอง. (2545). สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทักษะของนิสิตแพทย์. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จิราพร พึ่งพินิจ. (2555). ความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอำเภอองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จิรายุ คุณสืบพงษ์พันธ์. (2554). ศึกษาความพึงพอใจของนักเรียนต่อการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนพหุศรัยวิทยา จังหวัดชลบุรี. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์; และคณะ. (2548). สังคมวิทยา. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เจลีเยว ฤกษ์จุฬิมล; และคณะกรรมการบริหารวิชาบูรณาการ หมวดวิชาศึกษาทั่วไป (บก.). (2548). *มนุษย์กับสังคม*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชุดินาถ อินทร์พวง. (2549). *ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนชลบุรี "สุขบท" สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.*
- ชูศักดิ์ ชาญช่วง. (2540). *พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคณะกรรมการโรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.*
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เชิดชู กาพวงศ์. (2545, 8 สิงหาคม). *ปัญหาคุณภาพ ห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารวิชาการ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยพัฒนการธนบุรี หน้า 55 - 56.*
- ดารุณี สังขพันธ์. (2556). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนนานาชาติ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ดวงรัตน์ พิทักษ์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปรับตัวในการทำงานของพนักงานสายอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์ ในบริษัทสื่อสารโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยา-อุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.*
- ทรงศนีย์ วรคำ. (2554). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัด-จันทร์ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*
- ทิศนา แหมมณี. (2545). *ศาสตร์การสอน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทรงวุฒ ทาระสา. (2549). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลย: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร.*
- ทองทิพา วิริยะพันธ์. (2546). *มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ฟอร์มีเดียบุ๊ค.
- (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก
- ธนากร เม่นแต้ม. (2550). *สภาพบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.*
- ธเนศ ขำเกิด (2541). *รวมบทความวิชาการ*. นครปฐม: เพชรเกษมการพิมพ์.

- ธัญมาศ วรค์สิงห์. (2547). การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน
ห้างสรรพสินค้าแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยา-
พัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระเดช รุ่งมงคล. (2555). การทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธงไชย วงศ์กุล. (2546). การบริหารงานอาคารสถานที่ของโรงเรียนประถมศึกษาแถบแม่น้ำตาปี
จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- . (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป. กรุงเทพฯ : เนติพงษ์การพิมพ์.
- นรา สมประสงค์ และเสรี ลาโชจน์. (2546). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาในประมวล
สาระชุดวิชาการจัดการศึกษา หน่วยที่ 9 สาขาวิชาศึกษาศาสตร์. นนทบุรี
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล.
- บรรจบ นาสุริวงศ์. (2546). แนวทางส่งเสริมการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอ
แม่สาย. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). เชียงราย. บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
ราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
มหาสารคาม. 3(1): 22-25.
- ปฏิกม พงษ์ประเสริฐ. (2550). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประยูร ยศพงศ์. (2558). การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนปทุมธานี “เน้นทมน้ำบำรุง” สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- ประเวศ ไชยวงศ์. (2541). การจัดสวนประดับ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด 9119 เทคนิคพรินติ้ง.
- ประเวศ วะสี. (2544). ปฏิรูปการศึกษา ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากความหายนะ. กรุงเทพฯ:
มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2555). ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พระมหาไธยา สิงห์สนั่น. (2558). คุณลักษณะทางชีวสังคมและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ตามหลักพระพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พีรกร แก้วขจร. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานหลังการควบรวมกิจการกับความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานของบริษัทเมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- พจน์ พจน์พัฒน์พล. (2548). การจัดสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนวัดเทพนิมิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พวงผกา ประเสริฐศิลป์. (2542). ประเพณีกับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสวัฒนธรรมโลก. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ไพโรจน์ บาลัน. (2551). ทักษะการบริหารทีม. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- มานพ พุ่มจิตร์. (2554). การเสริมแรง. สืบค้นเมื่อ 17 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.gotoknow.org>
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม: ประชาชน องค์การปกครองท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บุกพอยท์.
- . (2559). ทีมงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2554). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์จี กราฟฟิค.
- รัชนิกร สมทรัพย์. (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ราตรี ละครวงศ์. (2549). การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2556). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์ จำกัด
- ลมัย พวงเพชร. (2547). การบริหารอาคารสถานที่ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี. ถ่ายเอกสาร.
- ลักขณา สริวัฒน์. (2545). สุขวิทยาจิตและการปรับตัว. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์

- วราภรณ์ ตระกูลสฤณี. (2545). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ.
- . (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ.
- วสันต์ ปัญญา. (2544). *ความพึงพอใจของนักเรียนต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ถ่ายเอกสาร.
- วัชรพร ล้ออุทัย. (2554). *ปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). *การสร้างทีม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- วิชาญ สุวรรณวงษ์. (2549). *การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ 2 ตามการรับรู้ของครู*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิรัตน์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล*. วิทยานิพนธ์ วท.ด.(การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิต เทพประสิทธิ์. (2549). *การยศาสตร์กับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนคอมพิวเตอร์*. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts>
- วิชัย วรรณพุม. (2547). *ทัศนคติของนักเรียนต่อการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนประจวบวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2547). *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุริยวิทยาสาน.
- ศศิเกษม สุขัมศรี. (2553). *การอนุญาตให้เล่นเกมคอมพิวเตอร์ที่มีผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัท เฟรชมีโทพรเซสซิ่ง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริรัตน์ แอดสกุล. (2545). *รวบบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงวน ช่างฉัตร. (2542). *พฤติกรรมองค์กร*. พิษณุโลก: ภาควิชาบริหารธุรกิจและสหกรณ์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.

- สมาน ปรีชา. (2548). การพัฒนาการปฏิบัติงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
โรงเรียนเมยวดีพิทยาคม อำเภอเมยวดี จังหวัดร้อยเอ็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (บริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สนิธ สมัครการ. (2545). การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สมิต สัมฤทธิ์. (2559: ออนไลน์). วิธีที่จะได้รับความร่วมมือในการประสานงาน. สืบค้นเมื่อ 20 ก.ย.
2559 จาก <http://www.tpa.or.th>
- สักรินทร์ บุญกว้าง. (2551). การศึกษาความพึงพอใจของครูต่อการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอวิเชียรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(วิทยาศาสตร์). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- สังคม ลากเจริญ. (2549). การจัดอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม.(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สายัณห์ จันทร์ศรี. (2546). การจัดภูมิทัศน์ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาคร. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา เลहनันท์. (2540). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: ดีดีบุคส์ไตร์.
- สุกฤษฎี อัญบุตร. (2553). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน
หลักขั้นต้นของกองทัพอากาศ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ปทุมธานี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันท์ สุขสวัสดิ์. (2552). สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริ
ราชพยาบาลในทัศนะของนักศึกษาแพทย์. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2559). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. สืบค้นเมื่อ 11 กันยายน 2559,
จาก www.supatta.haysamy.com/leadershipandteamwork.
- สุรพล อินทุราม. (2543). การปรับตัวในการทำงานของพนักงานต้อนรับหญิงต่างชาติบน
เครื่องบิน ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่าย
เอกสาร.
- สุรพงษ์ หิมะนันท์. (2550). แนวทางในการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ใน
เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2537). ปัญหาและแนวโน้มเกี่ยวกับกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารการศึกษา. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สนธยา พลศรี. (2545). ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สมใจ วินิจกุล; สุวรรณา เจริญสุขวงศ์; และ ประทุมทิพย์ สุขราษฎร์ (2557, ธันวาคม). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในสถาบันการศึกษาความสุขในการเรียนรู้กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ วารสารเกื้อการุณย์ ปีที่ 21 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. หน้า 12.
- สมชาย เทพแสง; อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์; และ สรศักดิ์ จัตราภรณ์ (2553). รายงานการวิจัยการศึกษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ภัยพิบัติสึนามิ. ภาควิชาการบริหารการศึกษา กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2546). สังคมวิทยาชุมชน: หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน. ขอนแก่น: วิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2549). เอกสารสัมมนาผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพัฒนาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา
- สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. (2555). แผนปฏิบัตินโยบายประจำปี 2556. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- (2557). สมรรถนะหลักของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- (2558). แผนปฏิบัตินโยบายประจำปี 2559. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานเขตบางขุนเทียน. (2558). แผนปฏิบัตินโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตบางขุนเทียน.
- (2559). แผนปฏิบัตินโยบายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตบางขุนเทียน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, กรมอาชีวศึกษา. (2540). การจัดภูมิทัศน์ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา. (2559). *ข้อมูลสถิติ จำนวนนักเรียน ห้องเรียน บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2559 จาก <http://www.bangkokeducation.in.th/stat.php>
- สำนักงานยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร. (2556 - 2560). *แผนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักการศึกษา สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2559 จาก <http://bangkok.go.th>
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- หริสา ยงวรรณกร. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันท์ งามสะอาด. (2549). *การจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีด้วยหลักการมีส่วนร่วม: กรณีวิทยาลัยเทคนิคเดชอุดม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ ประจิมพันธุ์.(2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความร่วมมือในการทำงานของพนักงานบริษัทไฮเวย์ จำกัด เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณชัย ถิ่นทภา. (2548). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอยะอำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- อารียา สตาร์ตัน. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตราชเทวี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อินทรา บริบูรณ์. (2556). *การจัดสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนเครือข่ายโรงเรียนนานาชาติเวลล์ส สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อินทรา อินทโชติ. (2555). *การศึกษาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- Andrew, H.A; & Roy S.C. (1991). *The Roy's Adaptation Model*. California: Aplenton & Lange.
- Astin, A.W. (1993). *What matters in college?*. San Francisco; Jossey-Bass.
- Austin, A. E; & Baldwin, R.G. (1991). *Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship And Teaching*. Washington DC: George Washington Press.
- Barrett; & Depinet. (1994). *A Reconsideration of Competence Rather than for Intelligence*
Retrieved September 30, 2016 from <http://psycnet.apa.org/index.cfm>
- Briggs, Hilary. (2011, November 1). Why Team Building Does Not Work In a Recession: Engaging Staff In Practical Projects Delivers Business Results. *Human Resource Management Internationa Digest*. 1(19): 32-35.
- David, C. McClelland. (1973). "Testing for Competence rather than for Intelligence," *American Psychologist*.
- Gross, CarolMarie. (2005). *Children, Classroom Management, Community – Building, Problem – Solving*. Columbia University. Retrieved June 8, 2013 from <http://www.proquest.Umi.com/pqdweb?Index=8&did=920925881>.
- Hamel, G.; & Prahalad, C. K. (1990). "The Core Competence of the Corporation," *Harvard Business Review*, May - June 1990.
- Bezos, Jeff.(2016). *Two pizza rule*. Retrieved September 20, 2016 from <http://www.phanrakwork.com/content>.
- Marsden, Dale Brendt. (2006, July). Relations Between Teacher Perceptions of Safe and Orderly Environment and Student Achievement Among Ten Better – performing, High-poverty Schools in One Southern California Elementary School District. *Dissertation Abstracts International*. 67(1): 116 - A
- Matin, Garry L; & Osborn, Grayson. (1989). *Psychology Adjustment and Everyday Living*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Robinson, G. C. (1994). Managers in Team: How Valuing Individual or Collectivism Affects their Participation. *Dissertation Abstracts International*, 55(4): 201.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของ
ครูสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ตอนที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู
 - ตอนที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อ
5. คำตอบทุกข้อถือว่าเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อนท่านและใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนุชญา ทองศูนย์
นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1 - 400 คน)

☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 401 - 800 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 801 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5- 15 ปี

☐ 15 ปี ขึ้นไป



ตอนที่ 2 สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าครูมีระดับความสามารถในการทำงานเป็นทีม
มากน้อยเพียงใด

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสามารถ โดยความหมายของแต่ละช่อง มีดังนี้

5 หมายถึง ระดับความสามารถมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความสามารถมาก

3 หมายถึง ระดับความสามารถปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความสามารถน้อย

1 หมายถึง ระดับความสามารถน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
การให้ความร่วมมือการทำงาน						
1	ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและทีมงานด้วยความเต็มใจ					
2	ครูมีความเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นทีมของตนเอง					
3	ครูมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
4	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน					
5	ครูพร้อมให้ความร่วมมือกับทีมงานเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน					
6	ครูพร้อมให้ความร่วมมือกับทีมงานเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม					
การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน						
7	ครูกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน					
8	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง					
9	ครูสร้างค่านิยมที่ดีร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม					
10	ครูสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานเมื่อประสบกับปัญหาในการทำงาน					
11	ครูเสริมสร้างความรักความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน					
การปรับตัวเข้ากับทีมงาน						
12	ครูใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ					
13	ครูนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง					
14	ครูสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ					
15	ครูพัฒนาศักยภาพตนเองให้เหมาะสมและสอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ					

ข้อ	สมรรถนะการทำงานเป็นทีม	ระดับความสามารถ				
		5	4	3	2	1
การปรับตัวเข้ากับทีมงาน (ต่อ)						
16	ครูปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบและมีแผนงานชัดเจน					
17	ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นหวังในความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง					
18	ครูมีการพัฒนาการทำงานของตนเองเพื่อสร้างความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ					
การแสดงบทบาทผู้นำทีม						
19	ครูวางตัวได้อย่างเหมาะสมทั้งในบทบาทของผู้นำทีมหรือเป็นสมาชิกในทีม					
20	ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
21	ครูจัดการกับความขัดแย้งและส่งเสริมให้ทีมงานเกิดความสามัคคี					
22	ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน					
23	ครูร่วมรับผิดชอบผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกในทีมงาน					
24	ครูมีการวิเคราะห์ตนเองและพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง					
25	ครูปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ยกย่อง นำเชื่อถือ และศรัทธาของสมาชิกในทีมงาน					
การมีส่วนร่วมในการทำงาน						
26	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน					
27	ครูร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด					
28	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของทีมงาน					
29	ครูทำงานร่วมกับทีมงานในทุกขั้นตอนตามแผนงานที่กำหนดไว้					
30	ครูพร้อมให้ความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ					

ตอนที่ 3 การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่ามีการดำเนินการในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนมากน้อยเพียงใด

ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติ โดยความหมายของแต่ละช่อง มีดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน						
31	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่สะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
32	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์อย่างเรียบง่ายและสะดวกในการดูแลรักษา					
33	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์ที่มุ่งประโยชน์ใช้สอยไปเพื่อการจัดการเรียนการสอนของครู					
34	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์โดยเน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย					
35	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน					
36	โรงเรียนใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาตกแต่งภูมิทัศน์					
อาคารสถานที่						
37	โรงเรียนจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย และมีบรรยากาศน่าเรียน					
38	โรงเรียนจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทได้ดี และปราศจากสิ่งรบกวน เช่น กลิ่น เสียง และควัน					
39	โรงเรียนจัดโรงอาหารให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ					
40	โรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดของโรงอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วม					
41	โรงเรียนจัดให้มีห้องพักครูเพียงพอกับจำนวนครู					
42	โรงเรียนจัดให้มี ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องน้ำ ห้องส้วม เพียงพอกับจำนวนนักเรียนและครู					
43	โรงเรียนจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากร					

ข้อ	การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
การจัดการจัดการเรียนการสอน						
44	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนได้คิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ					
45	โรงเรียนสนับสนุนการจัดการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
46	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูจัดการจัดการเรียนการสอนตามความสนใจของนักเรียน					
47	โรงเรียนสนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอนของครู					
48	โรงเรียนสนับสนุนให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกห้องเรียน					
49	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจในวิชาที่เรียน					
50	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูส่งเสริมนักเรียนได้แสดงความคิดเห็นในวิชาที่ตนเองเรียน					
51	โรงเรียนให้ความสนใจปัญหาการเรียนรู้ของนักเรียนแต่ละคน					
52	โรงเรียนได้สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูกับนักเรียน					
สังคมและวัฒนธรรม						
53	โรงเรียนกับชุมชนร่วมกันกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามให้กับครูและนักเรียนได้ปฏิบัติตาม					
54	โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกับชุมชน					
55	โรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน					
56	โรงเรียนจัดนิทรรศการเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในความเป็นมาและความเชื่อต่างๆ ของชุมชน					
57	โรงเรียนกับชุมชนร่วมฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชนเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน					
58	โรงเรียนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำชุมชน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายวินัย แสงแก้ว

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา

นายสมหวัง เสาะแสง

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนแก้วชำทับอุบลรัตน์

นายรณชัย บุญลือ

ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา



สรุปการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีม
ของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

การประเมิน

เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม ว่ามีความสอดคล้องกับคำนิยาม ศัพท์หรือไม่ และมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรง โดยได้กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

การหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) ระหว่าง
คำถามกับตัวแปรการวิจัยดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย IOC โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป มากำหนด
เป็นข้อคำถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อ	สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู	สรุปผลการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			สรุปการนำข้อ คำถามไปใช้		
	การให้ความร่วมมือการทำงาน	+1	0	-1	ค่า IOC	นำ ไปใช้	ตัด ออก
1	ครูทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	5			1.00	✓	
2	ครูเข้าใจบทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นทีมของตนเอง	4	1		0.80	✓	
3	ครูมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกคน	5			1.00	✓	
4	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของโรงเรียน	5			1.00	✓	
5	ครูพร้อมให้ความร่วมมือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน	5			1.00	✓	
6	ครูพร้อมให้ความร่วมมือกับทีมงานเมื่อเห็นว่างานนั้นเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	5			1.00	✓	
การเสริมแรงเพื่อนร่วมงาน							
7	ครูกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	5			1.00	✓	
8	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้ทำงานเพื่อความสำเร็จของตนเอง	5			1.00	✓	
9	ครูสร้างค่านิยมที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้ตั้งใจทำงานเพื่อส่วนรวม	4	1		0.80	✓	
10	ครูสร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อประสบกับปัญหาการทำงาน	5			1.00	✓	
11	ครูสร้างความรักความพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	4	1		0.80	✓	
การปรับตัวเข้ากับทีมงาน							
12	ครูใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเองเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมาย	5			1.00	✓	
13	ครูนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้กับการทำงานของตนเอง	5			1.00	✓	
14	ครูสร้างแรงจูงใจให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ	5			1.00	✓	
15	ครูพัฒนาศักยภาพตนเองให้สอดคล้องกับงานที่รับผิดชอบ	5			1.00	✓	
16	ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีแบบแผนชัดเจน	4	1		0.80	✓	
17	ครูมุ่งหวังความสำเร็จและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตนเอง	4	1		0.80	✓	
18	ครูมีความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4	1		0.80	✓	

ข้อ	สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู	สรุปผลการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			สรุปการนำข้อ คำถามไปใช้		
		+1	0	-1	ค่า IOC	นำ ไปใช้	ตัด ออก
	การแสดงบทบาทผู้นำทีม						
19	ครูวางตัวได้อย่างเหมาะสมในขณะที่เป็นผู้นำทีมหรือเป็นสมาชิก	5			1.00	✓	
20	ครูเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5			1.00	✓	
21	ครูจัดการกับความขัดแย้งเพื่อให้ทีมงานเกิดความสามัคคี	4	1		0.80	✓	
22	ครูเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในทีมทุกคน	5			1.00	✓	
23	ครูร่วมรับผิดชอบผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม	5			1.00	✓	
24	ครูมีการวิเคราะห์ตนเองเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	5			1.00	✓	
25	ครูปฏิบัติตนให้เป็นที่น่ายกย่อง เชื่อถือ ศรัทธาของสมาชิกในทีม	5			1.00	✓	
	การมีส่วนร่วมในการทำงาน						
26	ครูสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน	4		1	0.60	✓	
27	ครูแสดงความคิดเห็น วางแผน และปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด	5				✓	
28	ครูเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4	1		0.80	✓	
29	ครูทำงานร่วมกับทีมงานตามแผนงานที่กำหนดทุกขั้นตอน	4	1		0.80	✓	
30	ครูพร้อมให้ความร่วมมือผลักดันการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน	5			1.00	✓	

ข้อ	การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	สรุปผลการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			สรุปการนำข้อ คำถามไปใช้		
		+1	0	-1	ค่า IOC	นำ ไปใช้	ตัด ออก
	ภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน						
31	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์เพื่อให้เกิดความสะอาด ร่มรื่น สวยงาม และเป็นระเบียบเรียบร้อย	5			1.00	✓	
32	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์อย่างเรียบง่ายเพื่อความสะดวกในการดูแลรักษา	4	1		0.80	✓	
33	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์มุ่งประโยชน์ใช้สอยไปที่การจัดการเรียนการสอนของครู	5			1.00	✓	
34	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์เน้นรูปแบบที่มีความปลอดภัย	5			1.00	✓	
35	โรงเรียนจัดภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน	5			1.00	✓	
36	โรงเรียนใช้วัสดุอุปกรณ์ในท้องถิ่นมาตกแต่งภูมิทัศน์	5			1.00	✓	
อาคารสถานที่							
37	โรงเรียนจัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อยทำให้บรรยากาศน่าเรียน	5			1.00	✓	
38	โรงเรียนจัดสภาพภายในห้องเรียนให้มีแสงสว่าง การถ่ายเทอากาศและปราศจากสิ่งรบกวน เช่น กลิ่น เสียง และควัน	4	1		0.80	✓	
39	โรงเรียนจัดโรงอาหารให้มีความสะอาด และถูกสุขลักษณะ	5			1.00	✓	
40	โรงเรียนจัดเจ้าหน้าที่ดูแลความสะอาดของโรงอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วม	5			1.00	✓	
41	โรงเรียนจัดให้มีห้องพักรูเพียงพอกับจำนวนครู	5			1.00	✓	
42	โรงเรียนจัดให้มี ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องน้ำ ห้องส้วม ให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน	5			1.00	✓	
43	โรงเรียนจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายแก่บุคลากร	5			1.00	✓	
การจัดการเรียนการสอน							
44	ครูจัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้นักเรียนรู้จักการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ	5			1.00	✓	
45	ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	5			1.00	✓	
46	ครูจัดให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนตามความสนใจ	5			1.00	✓	
47	ครูใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน	5			1.00	✓	

ข้อ	การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน	สรุปผลการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน			สรุปการนำข้อ คำถามไปใช้		
		+1	0	-1	ค่า IOC	นำ ไปใช้	ตัด ออก
	การจัดการเรียนการสอน (ต่อ)						
48	ครูสนับสนุนให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน	5			1.00	✓	
49	ครูสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนสนใจในวิชาที่ตนเองเรียน	5			1.00	✓	
50	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในเนื้อหาวิชาที่เรียน	5			1.00	✓	
51	ครูให้ความสนใจปัญหาของนักเรียนแต่ละคน	5			1.00	✓	
52	ครูสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างครูกับนักเรียน	5			1.00	✓	
สังคมและวัฒนธรรม							
53	โรงเรียนกับชุมชนร่วมกำหนดความเชื่อและค่านิยมที่ดีงามให้กับครูและนักเรียนได้ปฏิบัติตาม	5			1.00	✓	
54	โรงเรียนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกับชุมชน	4	1		0.80	✓	
55	โรงเรียนกระตุ้นให้ครูมีจิตสำนึกทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและชุมชน	5			1.00	✓	
56	โรงเรียนจัดนิทรรศการถ่ายทอดความเป็นมาและความเชื่อต่างๆ เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับสมาชิกในชุมชน	5			1.00	✓	
57	โรงเรียนกับชุมชนร่วมฟื้นฟูและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน	5			1.00	✓	
58	โรงเรียนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้นำชุมชน	5			1.00	✓	

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล





ที่ ศธ 6918/ 9166

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบางขุนเทียนศึกษา

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียนของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พิชิตชัย อ.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572



ที่ ศธ 6918/ 0166

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอเฝ้าข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดสะแกงาม

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอเฝ้าข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียนของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นิตยา ๑.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572



ที่ ศธ 6918/ 0166

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๒๖ มกราคม 2560

เรื่อง ขอมูลความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดท่าข้าม

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอมูลความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียน ของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572



ที่ ศธ 6918/ 0166

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๖ มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

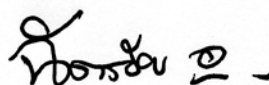
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดกก

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียน ของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572



ที่ ศธ 6918/ 0166

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดประชาบำรุง

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียน ของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572



ที่ ศธ 6918/ 01๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๗ มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคลองพิทยาลงกรณ์

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียนของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

พิศมัย ๑ -

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572



ที่ ศธ 6918/ ๐1๖๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

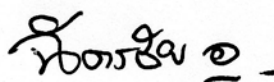
เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดบัวผัน

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียนของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572



ที่ ศธ 6918/ 0166

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

17 มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุมัติขอเอกสารเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนหมู่บ้านเกาะโพธิ์

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบุญ บวรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุมัติขอเอกสารเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียนของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศุภมาส ๑

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572

ที่ ศธ 6918/ 0166



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

11 มกราคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแก้วข้าทาบอุปถัมภ์

เนื่องด้วย นางสาวนุชนา ทองศูนย์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” โดยมี อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุตรศิริรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยใช้แบบทดสอบ กับครูในโรงเรียนของท่าน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่ในโรงเรียนของท่าน ในระหว่างเดือนมกราคม 2560 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 637 3572

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวนุชชา ทองศูนย์
วันเดือนปีเกิด	19 มิถุนายน 2525
สถานที่เกิด	สกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	266/313 ออริจินส์คอนโด ถนนพระรามสองที่ 60 แสมดำ บางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 10150
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2538	ระดับประถมศึกษา จากโรงเรียนบ้านคำไชยวาน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2541	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2544	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2548	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2560	ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ