



การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

THE EFFECTS OF TEAMWORK ON THE STUDENT DEVELOPMENT ADMINISTRATION  
IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
OFFICE 2 IN BANGKOK

เกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2564

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2564  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

THE EFFECTS OF TEAMWORK ON THE STUDENT DEVELOPMENT ADMINISTRATION  
IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA  
OFFICE 2 IN BANGKOK



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF EDUCATION  
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2021

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ของ

เกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

|                  |                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง       | การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 |
| ผู้วิจัย         | เกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ                                                                                                                      |
| ปริญญา           | การศึกษามหาบัณฑิต                                                                                                                           |
| ปีการศึกษา       | 2564                                                                                                                                        |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาดล                                                                                                    |

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของการทำงานเป็นทีม 2) เพื่อศึกษาระดับของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ 4) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กลุ่มตัวอย่างการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 จำนวน 361 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับฉลากตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของการทำงานเป็นทีมเท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีค่าอยู่ระหว่าง 0.80-0.97 และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน พบว่าการทำงานเป็นทีมในด้านทีมข้ามสายงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.97 และ 4) การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทีมเสมือนจริง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.57 ด้านทีมบริหารตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.38 และด้านทีมแก้ปัญหา มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.11 ตามลำดับ มีอิทธิพลในการพยากรณ์การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 96.50 (Adjust R<sup>2</sup>= 0.965) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.10

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

|                |                                                                                                                                                               |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Title          | THE EFFECTS OF TEAMWORK ON THE STUDENT DEVELOPMENT<br>ADMINISTRATION IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE SECONDARY<br>EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2 IN BANGKOK |
| Author         | KHREANGSAK SOMPANPAIR                                                                                                                                         |
| Degree         | MASTER OF EDUCATION                                                                                                                                           |
| Academic Year  | 2021                                                                                                                                                          |
| Thesis Advisor | Assistant Professor Dr Taweetil Koolnaphadol                                                                                                                  |

The purposes of this research are as follows: (1) to explore the level of teamwork in secondary schools under the authority of the Secondary Educational Service Area Office Two, Bangkok; (2) to explore the level of Student Development Activities Administration; (3) to explore the relationship levels in teamwork affecting the performance of the Student Development Activities Administration; and (4) to study the effects of teamwork on Student Development Activities Administration. The sample was drawn through simple random sampling and used to obtain 361 teachers teaching in the 2020 academic year. The tool in this research was a five-level estimation scale questionnaire with an accuracy rate between 0.80-1.00; and the reliability rate of teamwork and Student Development Activities Administration questionnaires were both .98. The statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, multiple correlation and multiple regression analysis by the selection method. The results revealed the following: (1) the overall level of teamwork in in secondary schools was at a high level; (2) the overall level was also at a high level; (3) the measurement of individual consistency of the correlation coefficient between teamwork, the Student Development Activities Administration level, the performance of teamwork in cross-functional teams was correlated with Student Development Activities Administration with a statistical significance of .05. and the correlation coefficient (r) was 0.97. The operation of Virtual Teams correlated with the performance of Student Development Activities Administration with a statistical significance of .05, and a correlation coefficient (r) of 0.94. The self-management teams correlated with Student Development Activities Administration had a statistical significance of .05 and a correlation coefficient (r) was 0.93; and the operation of problem-solving teams was correlated with Student Development Activities Administration with a statistical significance of .05, and the correlation coefficient (r) was 0.80; and (4) teamwork affected Student Development Activities Administration with a statistical significance of 0.05. In terms of measuring individual consistency, the virtual team, self-management team and problem-solving team significantly predicted Student Development Activities Administration at 0.57, 0.38 and 0.11, respectively. Overall, teamwork predicted Student Development Activities Administration in secondary schools at 96.50% (Adjust R<sup>2</sup>= 0.965) with the standard error of prediction at 0.10.

Keyword : Teamwork, Student Development Administration

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนาคด อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อปริญญานิพนธ์รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่และให้กำลังใจในการทำงานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนาคด อาจารย์ ดร.สมบุญ นูรศิริรักษ์ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรภาพ เพชรมาลัยกุล คณะกรรมการพิจารณาและสอบเค้าโครงปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนาคด และดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการทำปริญญานิพนธ์ให้ถูกต้อง มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบ แก้ไข และให้คำแนะนำ เพื่อให้เครื่องที่ใช้ในการวิจัยสมบูรณ์และมีคุณภาพ และขอขอบพระคุณครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ให้เป็นที่ยอมรับสูงสุดท้ายขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อนครูกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒ และนางสาวมาลา บุญเยี่ยม มารดาเพียงหนึ่งเดียวของข้าพเจ้า ซึ่งมีส่วนสนับสนุนให้คำปรึกษาและแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ เป็นกำลังใจอย่างดีต่อการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จคุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเพื่อพัฒนาการศึกษา และนอกเหนือจากนั้นขอขอบเป็นครูบูชาคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ทุกท่านผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

เกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ

## สารบัญ

### หน้า

|                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย .....                                            | ง  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....                                         | จ  |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                             | ฉ  |
| สารบัญ .....                                                     | ช  |
| สารบัญตาราง.....                                                 | ญ  |
| สารบัญรูปภาพ .....                                               | ฎ  |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                                | 1  |
| ภูมิหลัง .....                                                   | 1  |
| ความมุ่งหมายของงานวิจัย .....                                    | 5  |
| ความสำคัญของงานวิจัย .....                                       | 5  |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                          | 5  |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                             | 6  |
| กรอบแนวคิดการวิจัย .....                                         | 11 |
| สมมติฐานการวิจัย.....                                            | 13 |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                      | 14 |
| 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร..... | 16 |
| 1.1 บริบททั่วไป.....                                             | 16 |
| 1.2. สภาพการจัดการศึกษา.....                                     | 17 |
| 1.3 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ .....                           | 17 |
| 1.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา .....                               | 19 |
| 2.การทำงานเป็นทีม.....                                           | 20 |



|                                                                                        |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม .....                                          | 20 |
| 2.2 ความสำคัญของทำงานเป็นทีม .....                                                     | 21 |
| 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม .....                                            | 22 |
| 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทีม.....                                              | 23 |
| 2.5 ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีม .....                                          | 29 |
| 2.6 รูปแบบของการทำงานเป็นทีม.....                                                      | 29 |
| 2.7 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม.....                                                  | 33 |
| 2.8 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม.....                                                    | 39 |
| 2.9 บทบาทในการทำงานเป็นทีม.....                                                        | 41 |
| 2.10 ลักษณะการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ.....                                            | 44 |
| 3.กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน .....                                                           | 47 |
| 3.1 ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน .....                                              | 47 |
| 3.2 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน .....                                           | 54 |
| 3.3 ประเภทของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.....                                                 | 55 |
| 3.4 แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน .....                                             | 57 |
| 4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ..... | 84 |
| 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                          | 85 |
| 5.1 งานวิจัยในประเทศ.....                                                              | 85 |
| 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ.....                                                            | 88 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                                        | 91 |
| 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                                | 91 |
| ประชากร .....                                                                          | 91 |

|                                                                               |     |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|
| การเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....                                                    | 91  |
| 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                    | 92  |
| 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                  | 94  |
| 4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                      | 94  |
| 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                       | 96  |
| บทที่ 4 ผลการดำเนินงานวิจัย.....                                              | 97  |
| 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                       | 97  |
| 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                 | 98  |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                     | 122 |
| สรุปผลการวิจัย.....                                                           | 123 |
| อภิปรายผลการวิจัย .....                                                       | 126 |
| ข้อเสนอแนะ .....                                                              | 131 |
| บรรณานุกรม .....                                                              | 134 |
| ภาคผนวก.....                                                                  | 143 |
| ภาคผนวก ก รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย..... | 144 |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....                     | 147 |
| ภาคผนวก ค ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย .....            | 149 |
| ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....                                        | 158 |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย.....     | 172 |
| ประวัติผู้เขียน.....                                                          | 178 |

## สารบัญตาราง

### หน้า

|                                                                                                                                                         |     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตาราง 1 จำนวนนักเรียนและสถานศึกษา จำแนกตามขนาด .....                                                                                                    | 19  |
| ตาราง 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.....                                                                                                          | 19  |
| ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....                                                                                                   | 92  |
| ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2<br>กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563.....                              | 99  |
| ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมแยกตามรายด้าน.....                                                                            | 101 |
| ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมแก้ปัญหา แยกตาม<br>รายข้อ .....                                                       | 101 |
| ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมบริหารตนเอง แยก<br>ตามรายข้อ .....                                                    | 103 |
| ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมข้ามสายงาน แยก<br>ตามรายข้อ .....                                                     | 104 |
| ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมเสมือนจริง แยกตาม<br>รายข้อ .....                                                     | 106 |
| ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>แยกตามรายด้าน .....                                             | 107 |
| ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ด้านกิจกรรมแนะแนว แยกตามรายข้อ .....                            | 108 |
| ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายข้อของกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี..... | 109 |
| ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายข้อของกิจกรรมยุวกาชาด.....         | 111 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์.....                                                                                                                      | 113 |
| ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร .....                                                                                                                      | 114 |
| ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมกิจกรรมชุมนุม/ชมรม .....                                                                                                                    | 115 |
| ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ แยกตามรายชื่อ.....                                                                                                                              | 117 |
| ตาราง 18 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนา<br>ผู้เรียน .....                                                                                                                                                                               | 118 |
| ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่ม<br>กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2<br>กรุงเทพมหานครโดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression วิธี Enter .....                                     | 119 |
| ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่ม<br>กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2<br>กรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)<br>แบบ Enter ..... | 120 |

## สารบัญรูปภาพ

### หน้า

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                             | 13 |
| ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน..... | 57 |
| ภาพประกอบ 3 ขอบข่ายของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.....               | 58 |



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มีการระบุในหมวดที่ 5 ที่ว่าด้วย การบริหารและการจัดการศึกษา ในมาตรา 39 โดยให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และในหมวดที่ 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 56 การผลิตและพัฒนา คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนา มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และในมาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำ ประสิทธิภาพ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา (สำนักงาน ปริญญาการศึกษา, 2542, น.7)จากการพิจารณากฎหมายที่ได้กล่าวมาในข้างต้น แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์อันแรงกล้าที่ต้องการกระจายอำนาจและให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการทำงานขับเคลื่อนคุณภาพของสถานศึกษาร่วมกันเป็นในลักษณะของผลานความร่วมมือระหว่างสมาชิกที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันนั้นกระแสการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ในขณะเดียวกันนั้นก็ส่งผลต่อทิศทางของพัฒนาประเทศในด้านต่างอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะในด้านของเทคโนโลยี ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคมและวัฒนธรรม จากการกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้การทำงานในปัจจุบันนั้นได้รับการอำนวยความสะดวกที่เพิ่มมากขึ้นแต่ในขณะเดียวกันนั้นลักษณะของการทำงานก็มีความซับซ้อนมากขึ้น ไม่สามารถอาศัยความชำนาญจากบุคคลเพียงคนเดียวที่จะก่อให้เกิดความล่าช้า และไม่สารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น ถือเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความท้าทายต่อการบริหารจัดการองค์กรในด้านของการปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งเป้าของหน่วยงานจะต้องสอดคล้องกับการวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่มีคุณธรรม มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ โดยมีสุขภาวะและ

สุขภาพที่ดี ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, น. 65) ซึ่งถือเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการพัฒนาประเทศชาติและองค์กรเพราะการพัฒนาคนให้มีขีดความสามารถ ทักษะเฉพาะด้าน รวมถึงเจตคติและความมั่นคงทางอารมณ์ ให้สามารถขับเคลื่อนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ของการทำงานของหน่วยงานได้ แสดงถึง ขีดความสามารถของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นมีมาตรฐานวางตำแหน่งของผู้ได้บังคับบัญชาให้เหมาะสมลักษณะของฝ่าย แผนกหรือทีมต่างโดยคำนึงความสอดคล้องกับความชำนาญเฉพาะด้านที่ติดตัว จากการสังสมประสบการณ์ในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นการขยายภาพแห่งความสำเร็จของการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน และก่อให้เกิดผลความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนเป็นหน่วยงานย่อยที่มีความสำคัญต่อการต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษา เพราะเป็นหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนแก่ผู้เรียนโดยตรง รวมถึงดำเนินการในงานอื่นๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในรูปแบบของนิติบุคคลนั้นหมายความว่า สถานศึกษาจะต้องจัดการทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียนด้วยตนเองทั้งสิ้น นับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งที่ยิ่งใหญ่ เพราะในอดีตเป็นเพียงหน่วยงานที่คอยรับนโยบายไปปฏิบัติเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ซึ่งการเปลี่ยนดังกล่าวทำให้ภาระหน้าที่เพิ่มขึ้นในการบริหารทุกอย่างด้วยตนเองให้มีคุณภาพ โดยอาศัยบุคลากรภายในสถานศึกษาทั้งสิ้น ในการขับเคลื่อนคุณภาพขององค์กรให้บรรลุการจัดการศึกษาที่เกิดการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน ดังนั้น การทำงานเป็นทีม โดยอาศัยศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อทำงานร่วมกัน คิดร่วมกัน วางแผนร่วมกันและแก้ปัญหา ร่วมกัน ย่อมส่งผลต่อทิศทางความสำเร็จของสถานศึกษาอีกด้วย

ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนเป็นสำคัญโดยมีหน่วยย่อยภายในสถานศึกษาที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนที่นอกเหนือจากกลุ่มสาระทางวิชาการที่เรียกว่า “กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน” ที่มีจัดประสงค์ของการจัดกิจกรรมที่เสริมหลักสูตรเพื่อการตอบสนองต่อผู้เรียน ในการพัฒนาตนเองที่สนองต่อความแตกต่าง อย่างรอบด้านตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ เหมาะสมกับวัย และวุฒิภาวะ รวมถึงส่งเสริมค่านิยมที่ถูกต้องต่อการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบริบททางสังคม เพื่อมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา



ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่จะก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 8 ประการ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2551, น. 2-4)

กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีสถานะเป็นหน่วยย่อยในสถานศึกษาที่เทียบเท่ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่ม โดยพึ่งพาการขับเคลื่อนจากบุคคลากรภายในสถานศึกษาที่มาจากกลุ่มสาระต่างๆ มารวมเป็นทีมดำเนินการเดียวกัน โดยอาศัยการประสานจากทุกภาคส่วนของโรงเรียนจากการที่กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเกิดจากการรวมตัวของครูต่างกลุ่มสาระย่อมทำให้เกิดความแตกต่าง และความหลากหลายทางการทำงานและทัศนคติส่วนตัวค่อนข้างสูง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในด้านการดำเนินงานรวมถึงผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ย่อมส่งผลอิทธิพลต่อคุณภาพของผู้เรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (พอชาย พิงไชย, 2559, น. 353) ดังนั้นแล้วการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจำเป็นจะต้องสร้างทีมที่มีประเภทของการทำงานเป็นทีมที่สามารถส่งเสริมคุณภาพการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อหล่อรวมและดึงศักยภาพความแตกต่างระหว่างของครูที่มาจากต่างกลุ่มสาระเพื่อให้เกิดขีดความสามารถของการปฏิบัติงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันการดำเนินการภายในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นปัญหาที่สถานศึกษาแต่ละแห่ง มี ปัญหาไม่เหมือนกันขึ้นอยู่กับบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสามารถสรุปปัญหาที่พบในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ดังนี้ ปัญหาด้านการนำองค์กร ปัญหาด้านการวางแผน ปัญหาด้านการดำเนินงาน (เพ็ญศรี คำสิงห์, 2551, บทคัดย่อ) และในขณะเดียวกันก็ครูที่มีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนยังขาดการประสานงานระหว่างกันจึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดอันเนื่องมาจากขาดการวางแผนร่วมกันก่อนการดำเนินงาน และรวมถึงการมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการกระบวนการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน (เบญจมาศ วงศ์พัฒนกุล, 2557, น. 55)

การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อย่างไรก็ตามการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาตามกระบวนการบริหาร ไม่อาจประสบความสำเร็จได้หากปราศจากปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพของการสร้างทีมงาน ทั้งจากสิ่งที่มีผลโดยตรงและโดยอ้อม



ของทีมงาน เพราะงานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามัคคี เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ (ธีระพล เพ็ญจันทร์, 2555, น. 189) จากการศึกษาผลงานวิจัยของ พินา ทาริโคเน่ (Pina Tarricone 2011, pp. 6-7) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม พบว่า ความสำเร็จในของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะ 6 ประการ 1. มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมในเชิงบวก 2. การฟังพาดซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกันและกัน 3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการยอมรับและความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4. การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก มีการหารือ ให้คำปรึกษาในทางสร้างสรรค์ 5. องค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม มีการคัดเลือกสมาชิกทีมที่เหมาะสมกับงานที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะด้าน 6. ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของทีม ความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของทุกคนภายในทีม จากผลการศึกษาดังกล่าว สามารถยืนยันได้ว่า การทำงานในลักษณะปัจจุบันควรทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมและสอดคล้องภาระงานที่ได้รับมอบหมายด้วย

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 11 สหวิทยาเขต ประกอบด้วย สหวิทยาเขตนวลจันทร์ สหวิทยาเขตวิภาวดี สหวิทยาเขตรัชโยธิน สหวิทยาเขตศรีนครินทร์ สหวิทยาเขตวังทองหลาง สหวิทยาเขตกรุงเทพตะวันออก สหวิทยาเขตเสรีไทย สหวิทยาเขตเบญจบุรพา สหวิทยาเขตจตุรวิทย์ สหวิทยาเขตราชนครินทร์ สหวิทยาเขตเบญจศิริ จำนวนโรงเรียน 52 โรงเรียน ซึ่งแต่ละสถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการเป็นของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานในแต่ละสถานศึกษา มีความเหลื่อมล้ำ และความแตกต่างกันแม้ว่าจะมีการจัดทำโครงสร้างการบริหารองค์การภายใน สถานศึกษาที่เน้นให้มีการทำงานเป็นทีม มีการแต่งตั้งคณะทำงานฝ่ายต่างๆ ในสถานศึกษา และมี การประชุมปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม และมีประเภทของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันออกไปตามลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของแต่ละโรงเรียน ซึ่งเป็นเป็นการสะท้อนถึงผลลัพธ์ในการจัดการศึกษาของซึ่งเป็นหัวใจหลักของคุณภาพการศึกษาประเทศชาติ

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าว จึงทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม ตามแนวความคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 10) ได้จำแนกลักษณะของทีมภายในองค์กร ทั้งหมด 4 ประเภท ประกอบ 1. ทีม

แก้ปัญหา 2. ทีมบริหารตนเอง 3. ทีมข้ามสายงาน 4. ทีมเสมือนจริง ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ว่ามีการทำงานเป็นทีม ในลักษณะใด เพื่อให้ได้ ข้อมูลสนเทศ และเป็นแนวทางพัฒนาการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของการทำงานเป็นทีม โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่ม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

### ความสำคัญของงานวิจัย

1. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงงานด้านการ บริหารงานวิชาการ กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2
2. โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 สามารถกำหนดประเภทแบบการ ทำงานทีมที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่สังกัดกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ทั้งสิ้นจำนวน 5,895 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูผู้สอนที่สังกัดกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร 2563 จำนวน 361 คน ซึ่ง ได้จากการกำหนดขนาด กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Robert V. Krejcie, 1967, pp. 608) จากนั้นใช้วิธีสุ่ม ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ระดับช่วงชั้นที่ ทำการสอนเป็นชั้น (Strata) และกำหนดผู้ให้ ข้อมูลโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลาก

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม

- 1.1 ทีมแก้ปัญหา
- 1.2 ทีมบริหารตนเอง
- 1.3 ทีมข้ามสายงาน
- 1.4 ทีมเสมือนจริง

#### 2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

- 2.1 กิจกรรมแนะแนว
- 2.2 กิจกรรมนักเรียน
  - 2.2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด
  - 2.2.2 กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์
  - 2.2.3 กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร
  - 2.2.4 กิจกรรมชุมนุม ชมรม
- 2.3 กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2563 ที่มีความแตกต่างเฉพาะออกไป ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ ภาระงานโดยสามารถแบ่งรูปแบบการทำงานเป็นทีมได้ตามลักษณะต่อไปนี้

1.1 ทีมแก้ปัญหา: หมายถึง การตั้งคณะกรรมการปฏิบัติงานในระยะยาวของ สถานศึกษา ที่ประกอบด้วย ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา โดยเป็นคณะกรรมการที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานเพื่อ แก้ไขอุปสรรคที่มีความซับซ้อน เพื่อ

ป้องกันและลดอุปสรรคของปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานภายในสถานศึกษา ในลักษณะของการรายงานปัญหาให้ผู้บริหารสถานศึกษาทราบ มีการประชุมวางแผนก่อนการดำเนินงาน มีการให้ข้อคิดเห็นระหว่างสมาชิกภายในทีมรวมถึงมีการขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน นำข้อสังเกตที่ได้รับไปสู่การคาดการณ์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่กำลังจะเกิดเพื่อค้นหาวิธีการการป้องกันของปัญหา หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคที่อาจส่งผลต่อการทำงานหรือเมื่อสิ้นสุด และนำปัจจัยต่างๆและผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานมาค้นหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของการทำงานในครั้งต่อไป

1.2 ทีมบริหารตนเอง หมายถึง การตั้งคณะกรรมการการทำงานของข้าราชการครูที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อมอบหมายงานตามความชำนาญเฉพาะด้านเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาตามรายปีของปีการศึกษานั้นๆ โดยมีการปฏิบัติหน้าที่ตามวงรอบตลอดปีการศึกษาหรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลง โดยที่สมาชิกภายในคณะกรรมการมีการแบ่งบทบาท หน้าที่ และขอบข่ายความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการได้รับมอบอำนาจการทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงอำนาจตัดสินใจต่อการทำงานที่อยู่ในขอบข่ายของคณะกรรมการโดยเป็นอิสระจากผู้บริหารสถานศึกษา โดยที่สมาชิกภายในทีมงานสามารถคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้าร่วมการทำงานได้ผ่านการเห็นชอบของสมาชิกระหว่างกันโดยคำนึงถึงความถนัด ความสามารถของสมาชิกเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ มีการกำหนดเป้าหมายของการทำงานร่วม และรวมถึงสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและสมาชิกได้

1.3 ทีมข้ามสายงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการที่ได้รับภาระหน้าที่เป็นการเฉพาะกิจหรือชั่วคราวระหว่างปีการศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการทำงานที่ในระยะเวลาสั้นเพื่อภาระงานที่นอกเหนือจากงานที่ทำเป็นประจำตามวงรอบของปีการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ ในลักษณะงานตามนโยบายของหน่วยเหนือ โดยสมาชิกภายในคณะกรรมการประกอบด้วย บุคลากรที่มีตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายที่อยู่ต่างกลุ่มงานโดยที่สมาชิกแต่ละคนมีความชำนาญเฉพาะด้านที่หลากหลายแตกต่างกัน เพื่อสรรหาวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างกันและหลากหลายต่อการทำงานภายในสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพของการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความซับซ้อน โดยที่สมาชิกมีการใช้เวลาในการสร้างความสัมพันธ์ความไว้วางใจระหว่างกัน

1.4 ทีมเสมือนจริง หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการภายในสถานศึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นการชั่วคราวหรือจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีการทำงาน

ในความรับผิดชอบโดยการอาศัยนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการทำงานในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนหรืองานสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เพื่อช่วยในการทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสมาชิกภายในคณะกรรมการจะมีจำนวนที่ค่อนข้างน้อย มีการสื่อสารระหว่างการทำงานผ่านเทคโนโลยี รวมถึงมีการทำงานที่เปลี่ยนผันตามความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสามารถทำงานและติดต่อระหว่างกันได้โดยที่ปราศจากข้อจำกัดทางเวลาและสถานที่ และมีระดับความสัมพันธ์ทางสังคมต่อกันภายในสถานศึกษาค่อนข้างต่ำเนื่องจากมีทำงานหน้าที่ที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นหลัก

2. การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องต่อหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มีการดำเนินการผ่านกระบวนการวิเคราะห์และสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบผ่าน การวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน และภาระหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ มีการแบ่งงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเป็นหน่วยย่อยต่างๆพร้อมกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงานอย่างชัดเจน โดยการกำหนดคณะทำงานหรือบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความถนัดที่สอดคล้องกับงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย โดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจจากผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงได้รับการนิเทศ ติดตามเพื่อกำกับการดำเนินงานให้เกิดคุณภาพสูงสุดด้วยวิธีการที่หลากหลายผ่านการการระดมสมองของคณะดำเนินงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนผ่านการลงมือปฏิบัติจริง และเสริมสร้างให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย 3 กิจกรรม ดังนี้

2.1 กิจกรรมแนะแนว หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาที่มีการกำหนดกิจกรรมร่วมกับบุคลากรอื่นๆที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา โดยมีการประชุมเพื่อกำหนดปฏิทินของการทำงาน ความรับผิดชอบ และทำความเข้าใจกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำมาส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ผ่านการจัดสรรงบประมาณที่เอื้ออำนวยต่อการจัดหาอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการประสานบุคลากรภายนอกที่มีศักยภาพ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม มีการติดตารางการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มและรายบุคคล มีการจัดการเยี่ยมบ้านเพื่อศึกษาและทำความเข้าใจที่แท้จริงต่อผู้เรียนเพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการเยี่ยมมาวางแผนป้องกันการก่อเกิดปัญหาภายในอนาคต เพื่อส่งเสริม และเสริมสร้างพัฒนาผู้เรียน ในด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านบุคลิกภาพและการดำรงอยู่ในสังคมโดยสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการค้นพบศักยภาพและตัวตนของผู้เรียน เพื่อสามารถให้ผู้เรียนวางแผนการใช้ชีวิต ปรับตนและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข รวมถึงมีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องต่อการจัดกิจกรรม ผ่านการ

ฝึกอบรมและสัมมนาเพื่อก่อให้เกิดทักษะที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรม มีการประเมินถึงผลลัพธ์ของการดำเนินงานและรายงานไปยังทุกภาคส่วนของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำผลที่ผ่านการประเมินมาเป็นแนวทางต่อการพัฒนากิจกรรม

2.2 กิจกรรมนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการในทุกขั้นตอน โดยตอบสนองต่อความถนัดของผู้เรียน และความสนใจของผู้เรียน เพื่อสร้างวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแบ่งปันช่วยเหลือ เอื้ออาทรและสมานฉันท์ กิจกรรมดังนี้

2.2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอน รวมถึงการจัดกิจกรรมอยู่ค่ายพักแรม เดินทางไกล การบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม และกิจกรรมในวันสำคัญสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติและลูกเสือโลก โดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกัน มีการบริหารจัดการกลุ่มของลูกเสือ การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ที่สอดคล้องต่อระเบียบของคณะลูกเสือแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือชั้นความรู้ระดับต่างๆ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรม โดยมีการสนับสนุนงบประมาณที่เอื้อต่อการสรรหาอุปกรณ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และการระดมทรัพยากรจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรม โดยการจัดกิจกรรมการเรียนจะมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงเพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ในการพัฒนา กิจกรรม

2.2.2 กิจกรรมยุวกาชาด หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการและหลักสูตรของการจัดกิจกรรมยุวกาชาดที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันมีการประชุมวางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน รวมถึงมีการส่งเสริมบุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าร่วมการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชาในระดับต่างๆตามหลักสูตร ของกิจกรรมยุวกาชาด เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรม มีการประสานหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดกิจกรรม รวมถึงมีการกำหนดการนิเทศที่มีประสิทธิภาพที่จะนำไปสู่การประเมินตามสภาพจริงที่หลากหลายเพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม



2.2.3 กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง การดำเนินการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการสอดคล้องกับกิจกรรมของเด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรี มีการจัดตั้งหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์จากสมาคมผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งประเทศไทยอย่างถูกต้องตามข้อกำหนด โดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะมีการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันมีการประชุมวางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน รวมถึงมีการส่งเสริมบุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาเป็นหัวหน้าหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการจัดกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์และสอดคล้องต่อหลักการของการจัดกิจกรรม มีรูปแบบการประเมินกิจกรรมตามสภาพจริงที่ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และ คุณธรรมของผู้เรียนจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่สอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ของกิจกรรมที่จัดขึ้น

2.2.4 กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร หมายถึง การดำเนินกิจกรรมผ่านบุคลากรภายในสถานศึกษาที่ผ่านการเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรวิชาผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร โดยที่บุคลากรภายในสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะมีการวางแผนการจัดกิจกรรมร่วมกันมีการประชุมวางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ และกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การดำเนินการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความจงรักภักดี สามารถที่จะเสียสละ อุทิศกายและใจ ให้กับชาติ ที่มีลักษณะของกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะชนอย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง รวมถึงการส่งเสริมสมรรถนะทางร่างกายให้นักศึกษาวิชาทหารผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนดผ่านกิจกรรมต่างๆ ผ่านการขออนุญาตเปิดรับนักศึกษาวิชาทหารจากหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม และมีรูปแบบการประเมินกิจกรรมตามสภาพจริงที่หลากหลายจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

2.2.5. กิจกรรมชุมนุม หมายถึง การดำเนินงานเพื่อจัดกิจกรรมที่มีการสร้างระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางของการดำเนินงาน เพื่อกำหนดแนวปฏิบัติต่อการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมอย่างชัดเจน ผ่านการประชุมเพื่อสร้างแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระบนพื้นฐานความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนและครูและนักเรียน โดยมีการจัดสรรบุคลากรเพื่อเป็นที่ปรึกษาของแต่ละกิจกรรมชุมนุมตามความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมีการเลือกตั้งคณะทำงานของแต่ละชุมนุมผ่านลงคะแนนเสียงของสมาชิกในชุมนุม รวมถึงมีการปฐมนิเทศแก่สมาชิกชุมนุมเพื่อชี้แจงถึงจุดประสงค์และแนวปฏิบัติกิจกรรม โดยมีรูปแบบกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยกระบวนการรวมกลุ่มของผู้เรียนที่จัดขึ้นตามความสนใจเฉพาะเรื่อง หรือความถนัดเพื่อ ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียน โดยมีขอบเขตของการจัดกิจกรรมที่อิสระและ ยืดหยุ่นมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคม

โดยมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียนที่ โดยที่การดำเนินการเกิดจากผู้เรียนเองในทุกขั้นตอน มีการผานหน่วยงานหรือบุคลากรภายนอกเพื่อเข้าร่วมหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรม มีการกำหนดการติดตาม นิเทศ และประเมินผลของการผลการดำเนินการจัดกิจกรรมทั้งก่อน – ระหว่างและหลังการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ต่อการจัดกิจกรรมในลักษณะตามสภาพจริง มีการผลการประเมินที่ได้รายงานให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดกิจกรรมได้รับทราบเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดกิจกรรม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ หมายถึง การดำเนินการเพื่อจัดกิจกรรมที่เกิดจากการรวมกลุ่มของผู้เรียนภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนานตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ที่มีรูปแบบของกิจกรรมที่ส่งเสริมในลักษณะการปลูกฝังความเป็นจิตอาสาที่มีหลากหลายรูปแบบ ผ่านการประชุมเพื่อสร้างระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระบนพื้นฐานความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคนและผู้เรียนโดยมีขอบเขตของการจัดกิจกรรมที่อิสระและ ยืดหยุ่นมีความเหมาะสมต่อผู้เรียน มีการปฐมนิเทศแก่ผู้เรียนเพื่อชี้แจงถึงจุดประสงค์และแนวปฏิบัติกิจกรรม โดยมีการเลือกตั้งคณะทำงานของกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ผ่านลงคะแนนเสียงของสมาชิกภายในกิจกรรม มีการผานหน่วยงานหรือบุคลากรภายนอกเพื่อเข้าร่วมหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรม มีการกำหนดการติดตาม นิเทศ และประเมินผลของการผลการดำเนินการจัดกิจกรรมทั้งก่อน – ระหว่างและหลังการปฏิบัติ เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่สอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ต่อการจัดกิจกรรมในลักษณะตามสภาพจริง มีการรายงานผลการประเมินให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการจัดกิจกรรมได้รับทราบเพื่อนำผลการประเมินไปพัฒนาการจัดกิจกรรม

4. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนการสอน และงานนอกเหนือจากการสอนที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2563

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 หมายถึง หน่วยงานภายใต้การกำกับของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่จัดการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานครเขตที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2563

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา



กรุงเทพมหานคร เขต 2 จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และแนวคิดที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การทำงานเป็นทีมผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 5) ได้จำแนกลักษณะของทีมภายในองค์กร ทั้งหมด 4 ประเภท (1) ทีมแก้ปัญหา (2) ทีมบริหารตนเอง (3) ทีมข้ามสายงาน (4) ทีมเสมือนจริง เป็นกรอบแนวคิดหลักในการศึกษาการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานราชการภายในสถานศึกษา

การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้วิจัยได้ใช้แนวความคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 7) ซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศและยังเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของผู้ทำการศึกษา

**ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน** จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดการวิจัยของ พอชาย พิงไชย (2559, น. 353) ที่กล่าวการทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในด้านการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นแล้วกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจึงจำเป็นต้องมีการที่จะกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินา ทาริโคเน่ (Pina Tarricone 2011, pp. 6-7) ที่ได้ระบุว่าองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมนั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม รวมถึงกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมและสอดคล้องภาระงานจากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### สมมติฐานการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กัน
2. การทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเนื้อหา แนวคิดจากหนังสือ วารสาร บทความและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและนำเสนอแนวคิดตามลำดับดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

1.1 บริบททั่วไป

1.2 สภาพการจัดการศึกษา

1.3 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

2.การทำงานเป็นทีม

2.1 ความหมายของทีมและการทำงานเป็นทีม

2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

2.5 ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีม

2.6 รูปแบบของการทำงานเป็นทีม

2.7 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

2.8 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

2.9 บทบาทในการทำงานเป็นทีม

2.10 ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ

3. กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.1 ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.2 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.3 ประเภทของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

3.4 แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรม  
พัฒนาผู้เรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ



## 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร

### 1.1 บริบททั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในด้านการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีบริบททั่วไป ดังนี้

เขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 27 เขต ดังนี้

- |                  |                   |
|------------------|-------------------|
| 1. เขตคลองสามวา  | 2. เขตคันนายาว    |
| 3. เขตจตุจักร    | 4. เขตดอนเมือง    |
| 5. เขตบางกะปิ    | 6. เขตบางเขน      |
| 7. เขตบึงกุ่ม    | 8. เขตประเวศ      |
| 9. เขตมีนบุรี    | 10. เขตลาดกระบัง  |
| 11. เขตลาดพร้าว  | 12. เขตวังทองหลาง |
| 13. เขตสวนหลวง   | 14. เขตสะพานสูง   |
| 15. เขตสายไหม    | 16. เขตหนองจอก    |
| 17. เขตหลักสี่   | 18. เขตห้วยขวาง   |
| 19. เขตคลองเตย   | 20. เขตดินแดง     |
| 21. เขตบางคอแหลม | 22. เขตบางนา      |
| 23. เขตบางรัก    | 24. เขตพระโขนง    |
| 25. เขตยานนาวา   | 26. เขตวัฒนา      |
| 27. เขตสาทร      |                   |

## 1.2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตั้งอยู่ในบริเวณโรงเรียนพิบูลอุปถัมภ์ ถนนลาดพร้าว เขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร 10310 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 27 เขตการปกครอง เป็นหน่วยงานภายใต้คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพุทธศักราช 2546 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ มีเอกภาพในการบริหารจัดการศึกษา โดยแบ่งส่วนราชการภายในตามโครงสร้างการบริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดังนี้

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารงานบุคคล
3. กลุ่มนโยบายและแผน
4. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
5. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
6. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
7. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสาร
9. กลุ่มกฎหมายและคดี
10. หน่วยตรวจสอบภายใน

## 1.3 อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการท้องถิ่น
2. วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



#### 1.4 ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนนักเรียนและสถานศึกษา จำแนกตามขนาด

| ขนาดโรงเรียน     | จำนวนนักเรียน    | จำนวนโรงเรียน |
|------------------|------------------|---------------|
| 1. ขนาดเล็ก      | 500-1 คน         | 2             |
| 2. ขนาดกลาง      | 1,500 – 501 คน   | 7             |
| 3. ขนาดใหญ่      | 2,500 – 1,500 คน | 19            |
| 4. ขนาดใหญ่พิเศษ | 2,500 คน         | 24            |
| <b>รวม</b>       |                  | <b>52</b>     |

ที่มา:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (2563). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 น.15

ตาราง 2 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

| ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา | จำนวนคน      |
|-----------------------------------|--------------|
| ผู้อำนวยการโรงเรียน               | 52           |
| รองผู้อำนวยการโรงเรียน            | 72           |
| ครู                               | 5,895        |
| พนักงานราชการ                     | 37           |
| <b>รวม</b>                        | <b>6,056</b> |

ที่มา:สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2. (2563). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 น.16

## 2.การทำงานเป็นทีม

### 2.1 ความหมายของทีมงานและการทำงานเป็นทีม

ในการดำเนินงานขององค์การ ให้มุ่งสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์การได้กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์การทุกคนต้องตระหนักถึงความรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งของ “ทีม” ในองค์การนั้นๆ และมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องมุ่งสร้างและพัฒนาทีมงานในองค์การ และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีคุณค่าในการร่วมปฏิบัติงานของทีมงานและเป็นส่วนหนึ่งที่พร้อมขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์การ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 5) ได้ให้ความหมายของทีมงานไว้ว่า หมายถึง การทำงานของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมารวมกัน ด้วยวัตถุประสงค์เดียวกัน โดยมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

อรุณีย์ โรจนะไพบูลย์ (2561, น. 4) ได้ให้ความหมายของทีมงานไว้ว่า หมายถึง กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างจะใกล้ชิดและคงความสัมพันธ์อยู่ค่อนข้างจะถาวรซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานโดยร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมงานเป็นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยต้องมียุทธศาสตร์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ มีวัตถุประสงค์(Purpose) ต้องชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญ (Priority) ในการทำงาน มีผลการทำงาน (Performance)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทีมงาน หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันจากการทำงานร่วมกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นแนวทางเดียวกัน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน โดยมีการวางแผนร่วมกัน กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกภายในทีม โดยใช้การสื่อสาร ช่วยเหลือเกื้อกูล สนับสนุนซึ่งกันและกัน ร่วมกันตัดสินใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี และมีการแลกเปลี่ยนทางความคิดและประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การที่จะขับเคลื่อนงานขององค์การจะสามารถสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ย่อมต้องพึ่งพาอาศัยการทำงานที่ผสมความร่วมมือระหว่างสมาชิกเพื่อให้เกิดสภาพของ “การทำงานเป็นทีม” ที่เป็นลักษณะของการทำงานที่สร้างสรรค์ และมีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์การและสมาชิกโดยมีนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ดังต่อไปนี้

อรุณีย์ ไรชนะไพบุลย์ (2561, น. 5) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานของสมาชิกภายในทีม โดยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการจัดลำดับความสำคัญของการทำงานเพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ธนกฤต ทูริสุทธิ (2558, น. 179) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การทำงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ พยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้วิธีการวินิจฉัยปัญหา ปรับปรุงความสัมพันธ์ในการทำงานให้ดีขึ้น ความร่วมมือร่วมใจประสานงานกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของสมาชิกภายในทีมที่มีการจัดลำดับความสำคัญในขั้นตอนการทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาของการดำเนินงานที่เกิด โดยอาศัยการประสานความร่วมมือของบุคคลภายในทีม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ได้กำหนดร่วมกัน

## 2.2 ความสำคัญของทำงานเป็นทีม

ทีมงานมีส่วนสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่การทำงานเป็นทีมจะช่วยทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่การทำงานเป็นทีมยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อมและขวัญกำลังใจในขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานนั้นด้วย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 11) ได้กำหนดถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การปฏิบัติงานบางอย่างจำเป็นต้องพึ่งพาการทำงานร่วมกันจึงจะบรรลุความสำเร็จ เนื่องจากศักยภาพแต่ละบุคคลมีขีดจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมาผสมกันจึงเกิดผลงานมากขึ้น อีกทั้งงานบางอย่างจำเป็นต้องอาศัยทักษะแห่งการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยการระดมความคิดร่วมกัน ผลลัพธ์ของงานจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ องค์กรที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีมให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ ย่อมเกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทีมงานที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสำเร็จขององค์กรทั้งในแง่ของประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยลดความเสี่ยงที่จะล้มเหลวขององค์กร

จุฑามาศ ช่วยเพชร (2560, น. 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในกระบวนการแก้ไขปัญหา และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีขององค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ไพเราะ เชื้อสาย (2561, น. 15) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะช่วยให้การดำเนินงานมุ่งสู่ผลสำเร็จแล้ว ยังปลูกฝังให้สมาชิกภายในทีมมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวต่อทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการเรียนรู้ ฟังพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมประสานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพย่อม นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

กล่าวโดยสรุป ทีมงานมีความสำคัญ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหา เพื่อสร้าง ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในการทำงานร่วมกัน อีกทั้งยังช่วยสร้างรูปแบบของวัฒนธรรมองค์ ในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เหมาะสมกับสมกับสถานการณ์ต่างๆ โดยผ่านการร่วม ตัดสินใจจากสมาชิกในองค์กร และยังเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติหน้าที่และ ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

### 2.3 แนวคิดที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

แนวคิดที่อิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมนี้มีอยู่มากมาย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษา ขอเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมดังต่อไปนี้

McGregor, 1960 อ้างถึงในสุนันทา เลาหันทน์ (2542, น. 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพพบว่า ความเป็นเอกภาพของวัตถุประสงค์ เป็น คุณลักษณะที่สำคัญต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมขององค์กรนั้นๆ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 7) การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบรรลุผลสำเร็จ ความก้าวหน้า และรวมถึงพัฒนาการทางการทำงาน ซึ่งมี องค์ประกอบความจำเป็นทางหลักการดังต่อไปนี้ 1. ผู้นำทีม 2. สมาชิกทีม 3. ระบบของการทำงานที่ชัดเจน 4. การส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งจะมีส่วนส่งเสริมการทำงานให้มั่นคง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กล่าวโดยสรุป แนวคิดที่เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม คือ คุณลักษณะของการทำงาน เป็นทีมที่ประกอบด้วย ผู้นำทีม สมาชิกทีม ระบบของการทำงานที่ชัดเจน และการส่งเสริม บรรยากาศในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันซึ่งมีอิทธิพลต่อการส่งเสริมการทำงานให้มั่นคง และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2.4 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานทีม

การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลลัพธ์ที่สามารถคาดหวังได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม ที่จะส่งผลต่อปัจจัยสำคัญพื้นฐานในการสร้างการทำงานเป็นทีมที่มีความเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน ผู้ศึกษาขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมดังต่อไปนี้

วิลเลียม โออุชิ, 1981 อ้างถึงในเชมณัฐ ภูทองไชย (2556, น. 131) ทฤษฎี Z (Z Theory) ทฤษฎี Z ถูกคิดค้นขึ้นโดย วิลเลียม โออุชิ ซึ่งได้ใช้เวลาหลายปีในการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกิจการของอเมริกาและ กิจการญี่ปุ่น เป็นการจัดการรูปแบบโดยทั่วไป 3 รูปแบบ คือ การจัดการรูปแบบญี่ปุ่น Japanese Management Style” หรือ Type J การจัดการรูปแบบ America Management Style” หรือ Type A และสุดท้ายคือ Type Z เป็นการจัดการรูปแบบผสมผสานระหว่างอเมริกาและญี่ปุ่นเข้าด้วยกัน ซึ่งจากการศึกษาเปรียบเทียบกิจการของอเมริกัน Type A และกิจการของญี่ปุ่น Type J สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ลักษณะของกิจการแบบอเมริกัน (Type A) มีลักษณะการจ้างงานเป็นแบบระยะสั้นๆ การทำงานจะเน้นการแข่งขันกันทำตามความชำนาญ และความถนัดส่วนบุคคล ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะเป็นไปอย่างรวดเร็ว ตามคุณภาพและความสามารถ ในการตัดสินใจจะมาจากคนเพียงคนเดียวมากกว่าการตัดสินใจแบบองค์คณะ

2. ลักษณะของกิจการแบบญี่ปุ่น (Type J) มีลักษณะที่แตกต่างจากแบบอเมริกัน คือ การจ้างงานจะเป็นแบบการจ้างระยะยาว การทำงานเน้นให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจะเป็นไปอย่างช้าๆ ตามลำดับอาวุโส และ การตัดสินใจจะกระทำร่วมกันโดยใช้มติของที่ประชุมเป็นตัวกำหนด

3. ลักษณะของการบริหารจัดการแบบปรับปรุง (Type Z) เกิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1981 โดย โออุชิ ได้เขียนผลงานชื่อ “Theory Z How American Business Can Meet the Japanese Challenge ” ซึ่งได้กล่าวถึงวิธีการที่ทำให้เป้าหมายประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้โออุชิกกล่าวให้ ความสำคัญ ในรูปแบบในการบริหารงานบุคคลที่เน้นไปยังการสร้างความรู้ความผูกพันและ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น สัญญาจ้างงานในระยะยาว การพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนให้ สมาชิกมีความรู้ความชำนาญที่หลากหลาย (Generalists) แทนที่จะมีความรู้เฉพาะด้านที่ตนชำนาญหรือถนัด (Specialists) การเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามขั้นตอน แบบค่อยเป็นค่อยไป

นอกจากนี้สมาชิกตามทฤษฎี Z ยังต้องการการสนับสนุนจากองค์กร และการให้ความสำคัญต่อวัฒนธรรม ประเพณีและสถาบันทางสังคมพอๆ กับงานส่วนประการสุดท้ายคือ การที่องค์กรให้ความไว้วางใจแก่พนักงาน ซึ่งจะเป็นการลดการออกจากงานและเพิ่มผลผลิตมากขึ้นตามด้วย

แคทเทิลล์, 1970 อ้างถึงในกาญจนา ไชยพันธุ์ (2549, น. 27-28) ซึ่งได้ให้ความสัมพันธ์กับลักษณะของกลุ่ม หรือทฤษฎีบุคลิกภาพของกลุ่ม ( Group Syntality Theory) และได้กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังต่อไปนี้

### 1. ลักษณะของกลุ่ม กลุ่มมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1.1 บุคลิกภาพเฉพาะตัวของสมาชิก (Population Traits) ได้แก่ สติปัญญา ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่ร่วมกันเข้าเป็นกลุ่ม การทำงานของบุคคลที่มีลักษณะสอดคล้องกันรวมเรียกว่ากลุ่ม

1.2 บุคลิกภาพเฉพาะกลุ่ม (Syntality Traits หรือ Personality Traits) หรือความสามารถที่กลุ่มได้รับจากสมาชิก จะทำให้แต่ละกลุ่มมีความจำเพาะที่แตกต่างกันออกไป บุคลิกภาพของกลุ่มเกิดจากทักษะของกลุ่มที่สมาชิกร่วมกันใช้ร่วมกัน เช่น การให้คุณค่า พฤติกรรม หรือ การแสดงความเห็นของสมาชิก เป็นต้น

1.3 โครงสร้างภายในโดยเฉพาะ (Characteristic of Internal Structure) ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ภายในของสมาชิกและระเบียบหรือลักษณะในการรวมกลุ่ม เช่น มีการแสดงบทบาท ตำแหน่งหน้าที่ มีการสื่อสารระหว่างสมาชิก เป็นต้น

2. พลังของกลุ่มหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพของกลุ่ม (Dynamics of Syntality) หมายถึง การแสดงออกหรือการผสมผสานร่วมมือของสมาชิกกลุ่มเพื่อความสำเร็จอย่างใดอย่างหนึ่ง การกระทำของสมาชิก พลังของกลุ่ม มี 2 ลักษณะ คือ

2.1 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มรวมกันได้ ( Maintenance Synergy) หมายถึง ลักษณะของความร่วมมือในการกระทำกิจกรรมของสมาชิกแต่ละกลุ่มเพื่อให้ความสัมพันธ์ของสมาชิกเป็นไปได้อย่างราบรื่นและก่อให้เกิดการเป็นหนึ่งเดียวกัน ความร่วมแรงร่วมใจกัน ( Cohesion) ซึ่งจะทำให้กลุ่มไม่เกิดการขัดแย้งหรือไม่มีใครแยกตัวออกจากกลุ่ม ทำให้เกิดความ เป็นเอกภาพในการรวมกลุ่ม

2.2 ลักษณะที่ทำให้กลุ่มประสบผลสำเร็จ (Effective Synergy) หมายถึง กิจกรรมที่สมาชิกร่วมกันกระทำเพื่อให้กลุ่มบรรลุความสำเร็จที่ตั้งไว้



3. การวิเคราะห์บุคลิกภาพของกลุ่ม ในการวิเคราะห์บุคลิกภาพรวมของกลุ่ม มีหลักกฎ 7 ประการดังนี้

กฎข้อที่ 1 กลุ่มตั้งชื่อขึ้นมาเพื่อตอบสนองความเป็นปัจเจกบุคคล และกลุ่มนั้นจะสิ้นสุดลง เมื่อกลุ่มไม่สามารถทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการได้

กฎข้อที่ 2 พลังงานของกลุ่มเป็นผลมาจากทัศนคติของสมาชิกทั้งหมดที่มีต่อกกลุ่ม

กฎข้อที่ 3 พลังงานเพื่อการปฏิบัติงานให้แก่กลุ่มนั้น อาจถูกนำไปใช้เพื่อทำงานอื่นหรือเพื่อสิ่งที่ยอยู่นอกกลุ่มก็ได้

กฎข้อที่ 4 กลุ่มอาจจะเป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัวของสมาชิกก็ได้ ดังนั้นงานของกลุ่มอาจมีความสำคัญเป็นรองอาจจะงานหรือเป้าหมายส่วนบุคคลก็ได้

กฎข้อที่ 5 รูปแบบหรือลักษณะขอพฤติกรรมในกลุ่ม เช่น การมีความซื่อสัตย์ต่อกกลุ่ม การสนับสนุนกลุ่ม การไปในแนวทางของกลุ่ม เป็นสิ่งที่เกิดการเรียนรู้ (Learning) ซึ่งเป็นผลตามทฤษฎีของการเรียนรู้ที่เรียกว่ากฎแห่งผล (Law of Effect)

กฎข้อที่ 6 สถานะของสมาชิกกลุ่มอาจจะเข้าซ้อนได้ แต่พลังงานทั้งหมดในกลุ่มที่เข้าซ้อนนั้นจะยังคงอยู่ในระดับคงที่ตราบใดที่พลังงานของสมาชิกที่ได้ใช้ไปกับวัตถุประสงค์อื่น ซึ่งไม่ใช่วัตถุประสงค์ของกลุ่มยังคงที่เหมือนเดิม

กฎข้อที่ 7 บุคลิกภาพของสมาชิกแต่ละคนมีลักษณะส่วนมากโน้มเอียงในทิศทางใด บุคลิกภาพโดยรวมของกลุ่มก็จะมีลักษณะที่เป็นแบบเดียวกัน

วีตค็อก 1989, 1970 อ้างถึงในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 13) ได้กล่าวถึงแนวคิดองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบไปด้วย 11 คุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. บทบาทที่สมดุล (Balance roles) คือการผสมผสานความต่างในด้านความสามารถ โดยกำหนดจากบุคลิกภาพที่แตกต่างและกระบวนการที่หลากหลายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์ของสมาชิกภายในทีม ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง ความสามารถเฉพาะ และลักษณะจำเพาะของแต่ละบุคคลในแต่ละด้านก่อนจะมอบงานให้อยู่ในความรับผิดชอบของสมาชิก เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and agree goals) คือ การเปิดกว้างทางการบริหารโดยให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย รวมถึงแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสำนึกรวมกันในฐานะเจ้าของ ส่งผลต่อขวัญและ



กำลังใจในการขับเคลื่อนงานสู่ความสำเร็จด้วยความรู้สึที่ภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ด้วยความมานะ อุสาหะ และสร้างสรรค์งานให้พัฒนาขึ้น ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. การเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อการแก้ไขปัญหา (Openness and confrontation) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกภายในทีมต้องทัศนคติต่อการรับฟัง การวิจารณ์ ให้ข้อเสนอแนะ ที่มีความแตกต่างอย่างเปิดกว้างโดยปราศจากอคติ เพื่อการสร้างคุณค่าในตนเอง

4. การสนับสนุนและการไว้วางใจต่อกัน (Support and trust) การทำงานเป็นทีมสิ่งขาดไม่ได้เลยคือการสนับสนุนจากผู้นำ ดังนั้นผู้นำจึงมีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมสมาชิกภายในองค์กร เช่น การให้รางวัลในทางบวก สื่อสารเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ แสดงถึงความมีน้ำใจ ห่วงใยและช่วยเหลือในประเด็นปัญหาต่างๆของงาน โดยให้สมาชิกนั้นรับรู้ ว่าผู้นำหรือผู้บริหารมีความใส่ใจ ในการที่จะรับฟังปัญหาและดำเนินการให้ความช่วยเหลือเพื่อสร้างความร่วมมืออย่างจริงจัง อันจะส่งผลต่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Co – operation and conflict) การขับเคลื่อนงานโดยอาศัยทีมนั้นปัจจัยที่ส่งผลสำคัญที่สุดคือบุคลากรในการขับเคลื่อนงาน แต่เนื่องจากความแตกต่างระหว่างบุคคลในหลายๆด้าน ล้วนส่งผลที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นผู้นำในทุกระดับจึงต้องเผชิญหน้ากับความขัดแย้งภายในองค์กร ดำเนินการแก้ไขปัญหายอย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดผลลัพธ์ในการทำงานที่ไม่พึงประสงค์

6. กระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (Sound proceddures) พฤติกรรมการทำงานของสมาชิกแต่ละคนนั้นแตกต่างตามประสบการณ์ที่ผ่านการสั่งสม ทักษะของการปฏิบัติงานและทัศนคติส่วนบุคคล หน้าที่สำคัญของผู้นำคือจะต้องสร้างระบบการทำงานที่สามารถขับเคลื่อนและกำกับการทำงานของสมาชิกไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมของผู้นำต้องขึ้นอยู่กับความต้องการทักษะความชำนาญของผู้ร่วมงาน ลักษณะของงาน รวมถึงข้อจำกัดบางประการในบริบทขององค์กรนั้นๆ ซึ่งพฤติกรรมของผู้นำในการบริหารงานนั้นจะยึดรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งไม่ได้ จะต้องทำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของการบริหารให้สอดคล้องกับผู้ร่วมงาน และสถานการณ์ที่ปรับเปลี่ยนไปเพื่อสร้างควมมีประสิทธิภาพที่คงทนต่อความสำเร็จของงานในด้านต่างๆขององค์กร หากยึดรูปแบบที่ตายตัวจะส่งผลต่อขวัญกำลังใจของสมาชิกภายในทีมที่จะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้นำแสดงพฤติกรรมในการบริหารที่สอดคล้องกับบริบทของสถานการณ์จะมีผลต่อการเปลี่ยน

คุณลักษณะของบุคลากรให้เกิดแรงบันดาลใจ และความกระตือรือร้น ที่จะขับเคลื่อนองค์การสู่ความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. การทบทวนการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) การร่วมกันทบทวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นกิจวัตร จะสามารถช่วยค้นหาข้อบกพร่อง และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการทำงาน ดังการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนการทำงานขององค์การ เพราะทำให้เกิดการวิเคราะห์ถึงทรัพยากรขององค์การที่นำมาปฏิบัติงานนั้นสร้างความคุ้มค่าแก่การทำงานมากน้อยเพียงใด และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ สองประการคือ สมาชิกที่ขับเคลื่อนงานจะทราบถึงผลข้อมูลสะท้อนการทำงานของตนเองว่าทำได้ดีเพียงใด และประการสุดท้ายนั้นจะสามารถสร้างการควบคุมการสั่งการต่างๆที่สามารถกระทำได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

9. การพัฒนาตนเอง (Individual development) หากสมาชิกของทีมจะมีประสิทธิภาพที่เพิ่มพูนขึ้นนั้น ต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรภายในทีม โดยการฝึกอบรมการให้การศึกษา และพัฒนาในรูปแบบเป็นกลุ่มเพราะถือว่าบุคลากรในแต่ละคนมีส่วนสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์การในการมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relation) ทีมงานใดที่สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกภายในทีมเป็นไปในทางที่ดีในลักษณะสามัคคี สนิทสนม และร่วมแรงร่วมใจ ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมกลุ่มที่เป็นไปในทางที่ดี และสมาชิกทุกคนก็จะเสียสละ ทูมเท และให้ความสำคัญกับงานที่รับผิดชอบร่วมกันของกลุ่มมากขึ้น

11. การสื่อสารที่ดี (Good communications) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานที่สำคัญนั้นขึ้นอยู่กับ การสื่อสารที่ดีอันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจ ความร่วมมือและการประสานงานที่ดี แผนงานต่างๆ จะนำไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การสื่อสารของผู้ส่งสารที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ยงยุทธ เกษสาคร (2546, น. 203-204) กล่าวถึง แนวคิดทฤษฎีในสร้างทีมงานมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดหน้าที่หรือความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้นำทีมงานจะต้องกำหนดขอบข่ายความรับผิดชอบหรือหน้าที่ที่จะต้องทำ รวมถึงขอบข่ายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสมาชิกทีมงานแต่ละคน

2. สร้างความเข้าใจกับสมาชิกของทีม ให้โอกาสให้สมาชิกทีมงานได้มีส่วนร่วม ในการแสดงออกทางความคิด ข้อคิดเห็นและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น วัตถุประสงค์ในการ

ทำงาน บรรทัดฐานของการปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อสมาชิกของทีมงานในแง่ของความผูกพันกับทีมงานมากขึ้น

3. ระดมความคิด เมื่อสมาชิกภายในทีมเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมของการปฏิบัติงาน รวมถึงต้องทราบทักษะเฉพาะด้านของสมาชิกที่ใช้ในการทำงานที่มี อยู่ ข้อมูลข่าวสาร รวมถึงทรัพยากรในการทำงานที่มีอยู่ในการทำงาน

4. คัดเลือกความคิด เป็นขั้นตอนการพิจารณาถึงความคิดต่าง ๆ ของสมาชิกภายในทีมถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของเป้าหมาย โดยผู้นำทีมจะทำการเลือกวิธีการ ปฏิบัติงาน ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำงานที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุด มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อน เพื่อนำความคิดนั้นไป กำหนดให้เป็นแผนปฏิบัติงาน

5. กำหนดแผนปฏิบัติงาน หมายถึง การวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อสร้างความเข้าใจให้สมาชิกของทีมงานทุกคนรับทราบรายละเอียดของงานแผนงาน รับทราบทิศทางของการทำที่ถูกต้อง ซึ่งแผนปฏิบัติงานที่ดีต้องสามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

6. นำแผนสู่การปฏิบัติ เป็นการนำแผนการปฏิบัติงานไปสู่การขับเคลื่อนการทำงาน ผู้นำทีมจะต้องมี การกำกับ และตรวจสอบผลการทำงานอยู่เสมอ ผู้นำทีมต้องคอยส่งเสริมสนับสนุน สั่งการ ให้ คำแนะนำหรือสร้างแรงเสริมทางบวกให้แก่ทีมงานอย่างสม่ำเสมอ

7. ประเมินผล เป็นการสรุปผลการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นพัฒนาการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผลงาน ข้อบกพร่องและปัญหาที่เกิดขึ้นการดำเนินงาน ตลอดจนประสบการณ์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกในทีม

กล่าวโดยสรุป การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องกำหนดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องต่อสภาพแวดล้อม บริบทและวัฒนธรรมของหน่วยงานและสังคมรวมถึง มีการกำหนดบทบาทและหน้าที่ให้สอดคล้องต่อบุคลิกภาพและความสามารถของสมาชิกภายในทีม และรวมถึงมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกภายในทีมเพื่อให้เกิดการสร้างแรงเสริมทางบวกให้แก่ทีมงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อมุ่งสู่ประสิทธิภาพสูงสุดของการทำงานร่วมกัน

## 2.5 ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีมได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010, p. 2) ได้ให้ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง ทีมขององค์กรที่ถูกจัดประเภทตามวัตถุประสงค์ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่รับมอบหมาย

เอเดล โมฮาเหม็ด ซาเยฟ (Adel mohamed zayed, 2005, p. 2) ได้ให้ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีการแบ่งตามวัตถุประสงค์ ตามลักษณะของภาระงานที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร

เจมส์ ดับเบิลยู บิชอป James W. Bishop (2014, pp. 373-374) ได้ให้ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง การจัดรูปแบบของการทำงานเป็นทีมโดยคำนึงถึงบทบาทของสมาชิกในทีมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

พอล ซัฟ และ ปีเตอร์ ไรลีย์ (Pual Suff และ Peter Reilly, 2006, p. 4) ได้ให้ความหมายของประเภทของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า หมายถึง รูปแบบการทำงานขององค์กรที่มีความแตกต่างกันในแง่ของระยะเวลา (ชั่วคราวหรือถาวร) ความสามารถในการแลกเปลี่ยนกัน (ช่วงของทักษะเฉพาะของกลุ่ม) และงานและช่วงการทำงาน (ความกว้างของงานที่ทีมต้องดำเนินการ)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประเภทของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ลักษณะหรือรูปแบบการทำงานที่มีความแตกต่างของระยะในลักษณะชั่วคราวหรือถาวร และคำนึงถึงบทบาทของสมาชิกภายในทีม ที่กำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของภาระงาน

## 2.6 รูปแบบของของการทำงานเป็นทีม

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาประเภทของการทำงานเป็นทีมของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนโดยนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์

### 1. ทีมแก้ปัญหา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 14) ได้ให้ความหมายของทีมแก้ปัญหาไว้ว่า หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิก และผู้บริหารเข้ามารวมกลุ่มด้วยความเต็มใจและประชุมร่วมกันจนเป็นกิจวัตร เพื่อสรรหากระบวนการแก้ปัญหา ลักษณะโดยทั่วไปของทีมแก้ปัญหามีเพียงแค่ ให้คำปรึกษา แนะนำเท่านั้น แต่จะไม่มีส่วนร่วมที่จะก่อให้เกิดผลของการกระทำตามคำแนะนำ เช่น ทีม QC (Quality Circles)

ฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010, p. 4) ได้ให้ความหมายของทีมแก้ปัญหาไว้ว่า หมายถึง ทีมที่สร้างขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนขององค์กร ทีมประเภทนี้ต้องมีสามทักษะที่จำเป็น คือ 1.ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2.ความสามารถในการคิดอย่างยืดหยุ่นและจินตนาการและ 3.ความสามารถในการสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจที่จะเผชิญหน้ากับความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ ทีมแก้ปัญหาโดยทั่วไปประกอบด้วยสมาชิก 5 – 12 คน ในแผนกเดียวกันเพื่อการระดมความคิด หรือเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาขององค์กร เพื่อลดอุปสรรคและปัญหาที่ลดทอนประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ลดลง

ข้อดีของทีมแก้ปัญหาคือสามารถให้ข้อมูลและความรู้เพิ่มเติมผ่านการมีส่วนร่วมของสมาชิกเกี่ยวกับปัญหาที่มีจำนวนมากขึ้นสำหรับการแก้ปัญหาและสร้างทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนาศักยภาพการทำงานด้านต่างๆได้มากขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสียของทีมการแก้ปัญหาคือส่วนใหญ่คือการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมทีม มักจะไม่ได้ผล ในทีมประเภทจะเป็นสาเหตุที่เกิดขึ้นของความขัดแย้งสูง เนื่องจากการจัดความขัดแย้งมีการใช้เวลาในการแก้ปัญหาซึ่งอาจทำให้การตัดสินใจล่าช้าบ่อยครั้งที่สมาชิกบางคนอาจมีอำนาจเหนือการตัดสินใจซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดที่ไม่ควรนำมาพิจารณา สถานการณ์ดังกล่าวอาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในหมู่สมาชิกในทีมซึ่งกันและกัน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทีมแก้ปัญหา หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกและผู้บริหารรวมกลุ่มเพื่อแก้ไขปัญหาที่มีความยุ่งยาก และซับซ้อนขององค์กรโดยอาศัยการคิดอย่างสร้างสรรค์บนความยืดหยุ่นที่มุ่งมั่นจะแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดอุปสรรคและปัญหาที่ลดทอนประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้ลดลง ผ่านการประชุมระดมความคิดจนเป็นกิจวัตรของการทำงาน

## 2. ทีมบริหารตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 15) ได้ให้ความหมายของทีมบริหารตนเองไว้ว่า หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนล้วนรับผิดชอบต่อลักษณะทั้งหมดของการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสมาชิกจะทำงานในลักษณะต่างๆไป โดยมีการแบ่งบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน สำหรับทีมแบบบริหารตนเองสามารถที่จะเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม และมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน

ฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010, p. 3) ได้ให้ความหมายของทีมบริหารตนเองไว้ว่า หมายถึง ทีมที่มีพื้นฐานมาจากทางทฤษฎีในการทำงานเป็นทีม ซึ่งมี



ประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงานโดยรวมในผลลัพธ์ที่สามารถคาดหวังได้ ทีมบริหารด้วยตนเองส่วนใหญ่ประกอบด้วยสมาชิก 10 -15 คนและถูกกำหนดให้เป็นกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกันในแบบความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ที่เกิดจากการกำหนดเป้าหมายร่วมกันของทีมนั่นเอง

ข้อได้เปรียบของโครงสร้างทีมประเภทนี้คือ ผู้นำคือผู้เล่นในทีมและไม่มีบทบาทเป็นหัวหน้า ดังนั้นเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารจึงเป็นเรื่องสำคัญของทีมประเภทนี้ จะต้องมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อให้สามารถทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทีมประเภทนี้เน้นเป้าหมาย รวมถึงเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมเรียนรู้จากสมาชิกทีมคนอื่น ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความร่วมมือให้มีปริมาณที่มากขึ้น

ข้อเสียของโครงสร้างทีมประเภทนี้คืออาจมีบางคนในทีมที่ไม่มีทักษะและความคิดริเริ่มที่จำเป็นในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งนี้จะลดการเติบโต พัฒนาของสมาชิกในทีม และเป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทีมบริหารตนเอง หมายถึง ทีมที่สมาชิกทุกคนถูกกำหนดให้มีความรับผิดชอบตามแบบความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันโดยมีการแบ่งบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน และสามารถเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีม รวมถึงมีการตรวจสอบซึ่งกันและกัน โดยเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร

### 3. ทีมข้ามสายงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 16) ได้ให้ความหมายของทีมข้ามสายงานไว้ว่า หมายถึง ทีมที่เกิดจากการผสมผสานข้ามหน้าที่งาน ความสามารถในการดึงทรัพยากรบุคคลผนวกเข้าหากันจากภาระหน้าที่ที่แตกต่างกัน เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่าง (Differentiation Capabilities) โดยเป็นการใช้กำลังแรงงาน (Task Force) ที่มีใช้ทีมประจำแต่มีลักษณะที่มาเหมือนกับการแต่งตั้งคณะกรรมการ (Committees) เข้ามาเพื่อสร้างทีมให้มีการจัดการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ เพื่อต่อยอดให้เกิดกระบวนการพัฒนาต่อยอดสิ่งแปลกใหม่ในการร่วมกันแก้ปัญหา และปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน ทีมข้ามหน้าที่ จำเป็นต่อการใช้เวลาในการเตรียมการมากเพื่อให้สมาชิกนั้นสามารถเรียนรู้งานที่มีความแตกต่าง จากภาระเดิมที่ได้รับมอบ และต้องการเวลาในการสร้างความไว้วางใจเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม เนื่องจากสมาชิกแต่ละคนมีการสะสมประสบการณ์ที่ต่างกันไป

ฟอว์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010, p. 6) ได้ให้ความหมายของทีมข้ามสายงานไว้ว่า หมายถึง ทีมที่ประกอบด้วยบุคลากรโดยทั่วไปในลำดับชั้นที่ใกล้เคียง ทีมข้ามสาย

งานสามารถรองรับรูปแบบหลักของโครงสร้างองค์กรหรือสามารถอยู่ได้อย่างอิสระจากโครงสร้างลำดับชั้นหลักขององค์กร มีลักษณะของความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีมที่ต่างกัน ที่เกิดจากการรวมกลุ่มหรือทีมในการทำงานในลักษณะภารกิจที่เฉพาะจงในด้านที่ต้องการอาศัยทักษะจากผู้เชี่ยวชาญจากสาขาๆต่าง เพื่อการบรรลุเป้าหมาย เช่นผู้เชี่ยวชาญด้านการตลาดวิศวกรรม การขายและทรัพยากรมนุษย์อาจทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ในทีมข้ามสายงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพที่สามารถบรรลุเป้าหมายภายในเวลาที่เหมาะสมได้อย่างมีคุณภาพ

ข้อดีของทีมข้ามสายงานคือพวกเขาสามารถแก้ปัญหาผ่านการประมวลผลข้อมูล ทีมข้ามสายงานที่มีความคล่องตัวทางการสื่อสารมักจะปรากฏในองค์กรที่มีโครงสร้างแบบราชการ โครงสร้างทีมประเภทนี้ให้ความเป็นเลิศทางเทคนิคหรือวิชาชีพ ลดเวลาที่ใช้ในการทำสิ่งต่าง ๆ และสามารถแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างง่ายดายเนื่องจากความพร้อมของความเชี่ยวชาญในทีมที่หลากหลาย องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับสูงและสมาชิกในทีมสามารถพัฒนาทักษะวิชาชีพและเทคนิคใหม่ ๆ ได้ง่ายขึ้น สมาชิกในทีมมีแนวโน้มที่จะเรียนรู้จากกันและกันมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมข้ามสายงาน

ข้อเสียของทีมข้ามสายงานคือทีมต้องอาศัยความเชี่ยวชาญของบุคคลหนึ่งหรือสองคนเกี่ยวกับเรื่องในเรื่อนั้น ซึ่งจะต้องมีความเข้าใจเรื่องนั้นอย่างลึกซึ้ง ซึ่งอาจจะมีจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่น้อยต่อความต้องการ และขณะเดียวกันในศาสตร์ความรู้บางแขนงอาจจะขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทีมข้ามสายงาน หมายถึง ทีมที่เกิดจากการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญแผนกต่างๆ เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพในด้านความแตกต่าง ที่มีใช้ทีมประจำแต่มีลักษณะที่มาเหมือนกับการแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกาล เพื่อมุ่งปฏิบัติงานขององค์การที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อน โดยอาศัยอาศัยทักษะจากผู้เชี่ยวชาญจากสาขาๆต่าง เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

#### 4. ทีมเสมือนจริง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 16) ได้ให้ความหมายของทีมเสมือนจริงไว้ว่า หมายถึง ทีมที่มีรูปแบบการปฏิบัติงานเป็นทีม แต่สภาพของการปฏิบัติงานจะแยกตัวออกจากกัน จึงมีความจำเป็นที่จะมีระบบของการสื่อสารระหว่างที่มีประสิทธิภาพสูง โดยอาศัยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญในเป้าหมายและความสำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกัน แต่จะมีปฏิสัมพันธ์กันต่ำเพราะจะติดต่อสื่อสารเท่าที่จำเป็นและส่งผลให้ความสัมพันธ์ด้านความรู้ทางสังคมต่ำด้วยเช่นกัน



ฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010, p. 5) ได้ให้ความหมายของทีมเสมือนจริงไว้ว่า หมายถึง ทีมที่มีการพึ่งพาอาศัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงาน ในทีมเสมือนจริงสมาชิกอาจไม่ได้มีปฏิสัมพันธ์ทางร่างกายกับสมาชิกคนอื่น ๆ และใช้เวลาส่วนใหญ่ในการสื่อสารเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างแท้จริง สามารถทำงานร่วมกันทางออนไลน์ผ่านการประชุมทางวิดีโอคอนเฟอร์เรนซ์และสื่อเสมือนอื่น ๆ

ข้อดีของโครงสร้างทีมประเภทนี้คือมีเวลาและคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสามารถรับความเชี่ยวชาญหลากหลายประเภทโดยไม่มีอุปสรรคทางภูมิศาสตร์

ข้อเสียที่สำคัญของทีมประเภทนี้คือความแตกต่างของเวลาของสมาชิกในทีมที่แตกต่างกันเนื่องจากตำแหน่งทางภูมิศาสตร์ การสื่อสารทางกายภาพไม่สามารถทำได้ บ่อยครั้งที่เป็นการยากที่จะเข้าใจความหมายทางวาจา นอกจากนี้สมาชิกในทีมไม่สามารถสื่อสารได้หากไม่มีคอมพิวเตอร์และการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทีมเสมือนจริง หมายถึง ทีมที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่แยกตัวออกจากกันโดยพึ่งพาอาศัย นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกันโดยปราศจากอุปสรรคทางภูมิศาสตร์

## 2.7 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม สามารถแบ่งออกได้หลายลักษณะตามเกณฑ์การพิจารณาของหน่วยงานราชการและนักวิชาการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, น. 14) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของทีมงานที่เหมาะสมต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ผู้นำทีม ซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้นำของทีม คุณสมบัติของผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 เป็นผู้ริเริ่มที่ดี มีกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์หาวิธีการทำงาน วิธีการจัดการปัญหา หรือเป็นผู้ริเริ่มการคิดที่แตกต่างในการสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานรูปแบบที่ต่างไปจากเดิม เพื่อให้ทีมงานสามารถสร้างสรรค์วิธีการทำงานที่เหมาะสมร่วมกัน

1.2 มีเป้าหมายชัดเจน ผู้นำทีมงานจะต้องศึกษาและกำหนดเป้าหมายของการปฏิบัติงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ให้สมาชิกในทีมได้รับทราบไปเป็นในแนวทางเดียวกัน เช่น เป้าหมายเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณ และเชิงระยะเวลา เป็นต้น

1.3 มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้สมาชิก ผู้นำทีมจะต้องทราบถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นทีม โดยสามารถสร้างพลังทางบวก แรงผลักดันที่พึงประสงค์ และจูงใจให้บุคลากรในทีมใช้ ทักษะเฉพาะด้าน ที่ผ่านการสะสมประสบการณ์ของแต่ละคนในการทำงานร่วมกันให้แล้วเสร็จ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดร่วมกัน โดยทีมมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างและหลังการปฏิบัติงาน

1.4 มีความสามารถในการให้คำแนะนำปรึกษาที่ดี ผู้นำทีมงานที่ดีจะต้องมีทักษะในการให้คำปรึกษาที่ดี รวมถึงมีทักษะของการตั้งคำถามในรูปแบบเปิดและปิดการให้คำปรึกษาที่ดี สามารถสื่อสารในเชิงบวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะในการค้นหาทักษะและความสามารถของสมาชิก เพื่อพัฒนาต่อยอดความสามารถเฉพาะของสมาชิก ค้นหาอุปสรรครวมถึงรักษาความลับของสมาชิกภายในทีม โดยผู้นำทีมจะต้องสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความเชื่อมั่นที่ผู้รับคำปรึกษาจะสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้ด้วยตนเอง เน้นที่กระบวนการมากกว่าผลที่ได้รับ การเสริมพลังให้แก่ผู้รับคำปรึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของผู้นำ

1.5 มีทักษะในการชี้ให้สมาชิกในทีมรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยผู้นำทีมจะต้องแจ่มแจ้ง ชี้แจง อธิบายบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกที่ส่งผลต่อการบรรลุความสำเร็จอย่างเปิดเผย ผ่านการ ประชุม หาข้อสรุปของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สั่งการหรือแบ่งงานให้สมาชิกรับทราบอย่างทั่วถึง และสามารถระบุ อธิบายให้สมาชิกได้ตระหนักถึงบทบาทของตนเองที่มีผลต่อความสำเร็จของทีมได้อย่างดี

1.6 มีทักษะในการจัดระบบและโครงสร้างภายในทีม ผู้นำทีมที่ดีจะต้องมีกระบวนการคิดแบบเชิงระบบ สามารถสร้างระบบการทำงานเพื่อไปสู่ความสำเร็จ โดยการบริหารทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่อย่างจำกัด มีการจัดโครงสร้างการทำงานภายในทีมให้สอดคล้องกับภาระงานและเป้าหมาย

1.7 เป็นผู้ฟังที่ดี ทักษะของการร่วมงานที่ดีของผู้นำทีมที่พึงมีนั้น คือการเรียนรู้ที่จะรับฟังสมาชิกในทีม ที่แสดงให้เห็นถึงความใส่ใจ เห็นถึงความสำคัญของผู้อื่น และการรับรู้ถึงสมาชิกอย่างเปิดใจ การมีทักษะผู้ฟังที่ดี ส่งผลให้เกิดมุมมองหลายด้าน ผ่านการรับรู้ข้อมูลที่ครบถ้วน ที่จะนำไปสู่การสร้างวิธีการทำงาน หาวิธีแก้ไขปัญหามองหรือสร้างสรรคงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

1.8 เป็นนักสื่อสารที่ดี หัวหน้าทีมที่ดีจะต้องสร้างการสื่อสารแบบเปิดอย่างเป็นระบบ คือ เปิดโอกาสทางความคิดเห็น และให้โอกาสสมาชิกได้แสดงออกถึงความคิดเห็นที่มีอย่างเปิดเผย สามารถสรุปความคิดเห็นต่างๆ เพื่อนำเสนอให้แก่สมาชิกเป็นข้อมูลที่จะนำไปสู่การ

พิจารณาและตัดสินใจร่วมกัน โดยคำนึงความเป็นปัจเจกของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็น และต้องมีทักษะใช้ภาษาที่สร้างอิทธิพลทางบวกให้สมาชิกคล้อยตาม เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของความสำเร็จตามเป้าหมายงาน

1.9 เป็นนักคิดวิเคราะห์และตัดสินใจที่ดี หัวหน้าที่ดีต้องมีทักษะของการวิเคราะห์และตัดสินใจ โดยเริ่มจากการหาข้อมูลที่ดี ข้อมูลที่ดีควรมาจาก 3 จริง ได้แก่ ข้อมูลที่มาจากของจริง ได้รับรู้ผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 ข้อมูลที่มาจากสถานที่จริง โดยผู้นำจะต้องลงไปยังสถานที่จริงของสมาชิกในทีม ได้สัมผัสการทำงานจริงของทีมประการสุดท้าย ข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง คือข้อมูลที่ไม่ได้มีทัศนนะส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้นำจะต้องดึงข้อเท็จจริงมาใช้ในกระบวนการวิเคราะห์ แยกแยะ เพื่อสร้างแนวทางการปฏิบัติงาน และหากข้อมูลมีความไม่ชัดเจน ผู้นำจะต้องอาศัยความสามารถและประสบการณ์ที่สั่งสมในการที่จะกล้าตัดสินใจนำทีมให้บรรลุเป้าหมายของงานได้ โดยเป็นผู้ที่เปิดกว้างต่อผลลัพธ์ที่จะสร้างผลกระทบของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้น

2. สมาชิกทีม ซึ่งมีบทบาทต่อการเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานเพื่อให้ทีมงานมุ่งสู่ความสำเร็จ โดยสมาชิกทีมที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

2.1 ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด สมาชิกทีมควรตระหนักถึงความสำคัญของตนเองที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ต้องมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยดัดศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ของตนเองที่มีเพื่อส่งเสริมการทำงานให้แล้วเสร็จตามเป้าหมายที่ทีมงานได้กำหนดร่วมกัน หากพบปัญหา อุปสรรคหรือการติดขัดในการปฏิบัติควรรีบแจ้งหัวหน้าทีมและผู้ที่เกี่ยวข้องให้รับทราบ เพื่อเร่งแก้ไขปัญหาให้ลุล่วง รวมทั้งต้องเรียนรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของสมาชิกคนอื่น ไม่ก้าวล่วงหน้าที่ของผู้อื่น และช่วยกันรักษาสภาพของทีมให้มั่นคง เช่น การอำนวยความสะดวก การเสริมกำลังใจกันและกัน เป็นต้น

2.2 ยอมรับกฎ กติกาของทีม มนุษย์มีลักษณะของสัตว์สังคม ดังนั้นมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อจะได้มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มซึ่งจะก่อให้เกิดกระบวนการมีชีวิตรอดที่มุ่งสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ แต่ในขณะเดียวกันมนุษย์มีความต้องการที่เหมือนกับสิ่งมีชีวิตอื่น คือ ความต้องการมุ่งกระทำตามสำนึกคิดของตนเอง ต้องการอำนาจและการยอมรับ จึงทำให้การอยู่ร่วมกันของมนุษย์ไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยความเรียบร้อย เกิดความขัดแย้งจนนำไปสู่การการต่อสู้ประหัตประหาร มนุษย์จึงได้คิดแนวทางมาใช้ในการอยู่ร่วมกันในสังคม เพื่อให้

สังคมมีระเบียบ ควบคุมความขัดแย้งและความเจริญเพื่อให้สังคมเกิดความสงบสุข การทำงานเป็นทีมก็เป็นไปลักษณะเดียวกัน เกิดจากสมาชิกที่มีความหลากหลายเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ดังนั้นการมีกฎ กติกาของทีมจะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยเรียบร้อย หากกฎระเบียบไม่ได้นำมาสู่การปฏิบัติจะเป็นปัจจัยหลักของการที่ทีมต้องพบกับความล้มเหลว เพราะสมาชิกในทีมยึดเอาแต่ตัวเป็นศูนย์กลาง และยังนำไปสู่บ่อเกิดแห่งความขัดแย้งในการทำงานอีกด้วย แต่หากสมาชิกยึดกฎระเบียบที่วางร่วมกันก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่พึงประสงค์ขององค์กร และจะเป็นสาเหตุที่สำคัญต่อความก้าวหน้าของทีม ทำให้การทำงานของทีมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น สมาชิกทุกคนจะเคารพและปฏิบัติตาม กฎ กติกาของการทำงานร่วมกัน

2.3 ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ งานที่ได้รับมอบหมายของทีมไม่สามารถบรรลุความสำเร็จได้หากไม่ได้รับการผสมผสานความร่วมมือจากสมาชิกภายในทีม ดังนั้น สมาชิกในทีมต้องยินดีที่จะให้ความร่วมมือที่จะใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้ โดยไม่เพิกเฉยหรือถือว่ามีหน้าที่ในความรับผิดชอบของตน

2.4 ปฏิบัติตนให้เป็นทีไว้วางใจ หากสมาชิกในทีมได้รับมอบหมายงานจากทีม ให้ปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง นั้นหมายความว่า ทีมงานได้ให้ความไว้วางใจที่จะฝากความสำเร็จของงานไว้กับสมาชิกคนนั้น สมาชิกควรตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและตระหนักถึงความสำคัญของความไว้วางใจของทีมงาน โดยมุ่งปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เต็มศักยภาพ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในทางบวก และเพื่อเพิ่มพูนความไว้วางใจของทีมงานว่าเมื่อได้มอบหมายงานแก่สมาชิกแล้ว สมาชิกจะนำการทำงานของตนให้บรรลุความสำเร็จได้

2.5 เปิดใจรับความคิดใหม่ๆ การเป็นผู้เปิดใจรับความคิดใหม่ๆ จะพบว่า การที่จะให้งานบรรลุความสำเร็จนั้นมันมีหนทางที่หลากหลาย จะพบว่ากระบวนการหรือวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาให้งานสำเร็จได้นั้นไม่ได้มีแค่วิธีการเดียว ดังนั้นการเปิดใจรับความคิดใหม่ๆ จะเห็นว่าผู้อื่นมีความคิดที่ดีๆ เช่นกัน และยังส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่เอื้ออาทรและส่งผลต่อความสำเร็จของงาน

2.6 ยอมรับความแตกต่าง การทำงานล้วนพบปัญหาและอุปสรรคเนื่องจากความแตกต่าง ทางด้าน อุปนิสัย ความถนัด ความไม่ถนัด เพศ การศึกษา ประสบการณ์และอายุ ที่มีความแตกต่างของกันและกันระหว่างสมาชิก ดังนั้นสมาชิกในทีมจึงต้องเปิดใจมองให้เห็นคุณค่าของความแตกต่างของสมาชิกแล้วนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อความสำเร็จของงาน

2.7 สร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมทีม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม จะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่พึงประสงค์ เช่น การแบ่งปัน การเอื้ออาทร การช่วยเหลือ การห่วงใย และมิตรภาพเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สัมพันธภาพของสมาชิกในทีมแน่นใกล้ชิด แน่นแฟ้น อันส่งผลให้เกิดบรรยากาศของการสามัคคี เห็นอกเห็นใจ และการให้อภัยระหว่างกัน จะส่งผลให้การทำงานของทีมนั้นมีความคล่องตัวสูง ดังนั้นแล้วสมาชิกในทีมจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันให้เกิดขึ้น จากการทักทายด้วยปิยวาจา ยิ้มให้กัน ให้อภัย การเปิดโอกาสที่จะรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และยอมรับในความแตกต่างซึ่งล้วนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างสัมพันธภาพทางบวกแก่เพื่อนร่วมทีม

2.8 คิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน จุดเน้นที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม คือการก้าวไปด้วยกัน ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เพราะฉะนั้นความแตกต่างของบุคคลในด้านต่างๆ ย่อมส่งผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบต่อคนรอบข้าง ดังนั้นสมาชิกในทีมจึงต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจเปิดกว้างและมองถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งมากกว่าส่วนตน เพื่อลดความขัดแย้งภายในทีม โดยยึดเป้าหมายของทีมยึดข้อสรุปที่ผ่านการลงความเห็นในที่ประชุมและยึดมั่นในเป้าหมายของความสำเร็จของทีมร่วมกัน

3. ระบบการทำงาน คือ ลำดับขั้นตอนของการทำงานของทีมงานที่ประสบความสำเร็จ โดยทั่วไปมี 5 ขั้นตอน ได้แก่

3.1 การรับรู้งาน เป้าหมาย หรือปัญหา (Problem Awareness) การรับรู้งาน เป้าหมาย หรือปัญหาเป็นกระบวนการแรกของการทำงาน ซึ่งเป็นงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของทีม โดยจะต้องทำการพิจารณาปัญหาหรืองานที่รับผิดชอบร่วมกัน กำหนดเป้าหมายที่สามารถปฏิบัติได้หรือบรรลุให้ชัดเจน เป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยกำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน การเข้าใจเป้าหมายและกระบวนการให้แก่สมาชิกภายในทีมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยการมีส่วนร่วมของการปฏิบัติงานของสมาชิก ผ่านการสื่อสารที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายเดียวกัน

3.2 การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (Data Gathering and Analysis) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล สมาชิกในทีมจะร่วมกันกำหนดทิศทางการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล ที่จะนำไปสู่ข้อเท็จจริงในการวิเคราะห์และสรุปผล เพื่อกำหนดวิธีการแก้ไขปัญหานั้น สอดคล้องกับการทำงาน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนผ่านการระดมความคิด (Brainstorm) จากการมีส่วนร่วมของสมาชิกในการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปให้ทีมงานเข้าใจถึงปัญหาที่พบเจอ



3.3 การวางแผนปฏิบัติการ (Action Planning) เกิดจากการที่สมาชิกระดมความคิด จากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ปัญหามากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และวางแผนปฏิบัติการ (Action Planning) ที่มีความเป็นรูปธรรม มีลำดับขั้นตอนที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความสะดวกคล่องและเหมาะสมกับทรัพยากรที่คงมีขององค์กร สมาชิกอาจจะแสดงความคิดเห็นในทางเลือกที่มีความแตกต่างรวมถึงผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดในทางเลือกนั้น เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดของทีม โดยขอความร่วมมือ และความเห็นจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องจากภายนอก หรือที่ปรึกษา ตลอดจนรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาเพิ่มเติมก่อนจะกำหนดทางแผนที่ดีและเหมาะสม ซึ่งทีมจะต้องมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมศักยภาพของสมาชิกแต่ละคน และควรมีการทดลองใช้ เพื่อค้นหาข้อผิดพลาด และเพื่อเพิ่มความมั่นใจว่าแผนที่วางไว้นั้นมีโอกาสที่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือความสำเร็จได้สูงสุด

3.4 การดำเนินงาน (Action Implementation) สมาชิกในทีมนำแผนงานไปปฏิบัติให้เห็นผลเป็นที่ประจักษ์ ต้องคอยอำนวยความสะดวกให้แผนดำเนินการไปอย่างคล่องตัวที่สุด และมุ่งตรงสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจมีการสอนงานกัน ให้คำปรึกษาแนะนำกัน เพื่อแก้ไขปัญหาและสถานการณ์ที่อาจจะเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จของงาน

3.5 การประเมินผลลัพธ์จากการดำเนินงาน (Evaluation of Results) สมาชิกในทีมร่วมกันกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และเสนอแนะทางเลือกของการแก้ไขปัญหาหรือส่งเสริม การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยผสานความร่วมมือและระดมความเห็นในการประเมินผลลัพธ์ของงาน และประสิทธิภาพของทีมงานว่าการดำเนินงานตามแผนที่วางไว้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือไม่ จะต้องมีการส่งเสริมศักยภาพของตนเองอย่างไร เพื่อให้เป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

4. บรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกในทางบวกที่เกิดจากสมาชิกในทีม การส่งเสริมบรรยากาศที่ดีของทีมงานนั้น จะส่งผลให้สมาชิกมีความรู้สึกในทางบวก ที่จะส่งเสริมการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ บรรยากาศที่ดีในการทำงานเป็นทีมนั้น ควรสร้างให้สนุกสนานโดยมีบรรยากาศของการแข่งขันเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานที่ดียิ่งขึ้นเรื่อยๆ ทำให้ทุกคนมีความหวัง คาดหวังในผลลัพธ์ของความสำเร็จ ทำให้สมาชิกในทีมเห็นคุณค่าของตนเองต่อตนเอง ต่อคนรอบข้างและต่อความสำเร็จของทีม โดยการกระตุ้นขวัญและกำลังใจให้เกิดความรู้สึกที่พึงประสงค์ต่อการทำงาน โดยใช้วิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่เร็วที่สุดและสอดคล้องกับงานและบริบทของทีม เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จที่สมบูรณ์แบบมากที่สุด ควรให้สมาชิกได้ทำงานที่ท้าทายและแปลกใหม่เพื่อคง

ความตื่นตัวของการทำงาน และสร้างความตระหนักต่อความรู้ ความเข้าใจและความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตน โดยลักษณะของทีมที่มีความสุข สมาชิกควรสร้างบรรยากาศดังต่อไปนี้

4.1 สร้างทัศนคติต่อสมาชิกในทีม “ทุกคนมีความสามารถที่เฉพาะตน ไม่มีใครไม่มีความสามารถ”

4.2 ยอมรับในความแตกต่างอย่างเข้าใจ

4.3 ใส่ใจซึ่งกันและกัน

4.4 แบ่งปันผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม

4.5 ให้อภัย จริงใจ และให้โอกาสกันและกัน

4.6 ส่งเสริม ประสานงาน ร่วมมือ และช่วยเหลือการทำงานของกันและกัน

4.7 ให้อภัยกันและกัน และเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ

4.8 มุ่งใช้สติปัญญาในการทำงาน และหลีกเลี่ยงการใช้อารมณ์ในการตัดสินใจทำงาน

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม นั้นมีความสำคัญต่อการทำงาน เป็นทีมอย่างยิ่งควรมีกำหนดองค์ประกอบของการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทและ สภาพแวดล้อมของการทำงานขององค์กรโดยกำหนด บทบาทและความรับผิดชอบของบุคคลให้ เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถ มีการกำหนดลำดับขั้นของการทำงานเพื่อกำกับการ ทำงานของทีม และรวมถึงมีการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานให้เป็นไปในทางที่เหมาะสมเพื่อ ขับเคลื่อนการทำงานร่วมกันให้มุ่งสู่ความสำเร็จ

## 2.8 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะของการพึ่งพาอาศัยความร่วมมือของสมาชิกภายใน ทีม ในการขับเคลื่อนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกัน โดยการทำงานเป็นทีมนี้นอกจากจะ เป็นสร้างความเป็นเอกภาพให้กับองค์กรแล้ว การทำงานเป็นทีมยังมีประโยชน์ตามที่นักวิชาการได้ กล่าวไว้ดังต่อไปนี้

อรุณีย์ โรจนะไพบุลย์ (2561, น. 10) การปฏิบัติงานภายใต้องค์กรเดียวกัน ก็ เหมือนกับการลงไปในเรือลำเดียวกัน เมื่อต้องการไปให้ถึงความสำเร็จ บุคลากรทุกฝ่ายสมควรที่จะ ช่วยเหลือกันมากเท่าไร องค์กรก็ยิ่งเข้าใกล้ความสำเร็จได้เร็วขึ้นเท่านั้น ไม่เหมือนกับการต้อง ทำงานคนเดียว หากอยากบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงานก็ต้องยิ่งผ่นการทำงานให้มากขึ้น แม้ว่าการทำงานคนเดียวจะทำให้เราสามารถควบคุมการทำงานได้อย่างที่ใจเราคิด ไม่ต้อง



เสียเวลารอการผลานงานจากผู้อื่น ไม่ต้องกังวลว่าใครจะมาทำให้งานเกิดความล่าช้า แต่การทำงานคนเดียวนั้น เป็นการทำงานที่ต้องแลกกับการที่ตัวเราจะต้องเหนื่อยเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งยังทำให้เราไม่ได้ฝึกทักษะการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นด้วยหลาย ๆ องค์การเล็งสะท้อนผลของการทำงานเพียงคนเดียวนั้น จะทำให้การทำงานมุ่งสู่ความสำเร็จที่ล่าช้า หากยังให้ความสำคัญต่อการทำงานโดยใช้กำลังคนเพียงไม่กี่คนในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน องค์การคงไม่สามารถไปถึงความสำเร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งการทำงานเป็นทีมนี้มีความแตกต่างจากการทำงานคนเดียวอย่างเห็นได้ชัด ดังนี้

### 1. ความรวดเร็วในการทำงาน

ทำงานคนเดียว: การทำงานทุกอย่างโดยพึ่งพาคนเดียวคนเดียว การตัดสินใจจะรวดเร็วเร็วแต่ก็เป็นการสร้างภาระที่มากเกินไป เรียกได้ว่างานเสร็จเร็ว แต่เหนื่อย เพราะงานแต่ละอย่างต้องอาศัยทักษะในการทำงานที่หลากหลาย หากงานที่ได้รับมอบหมายที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ย่อมส่งผลต่อความราบรื่นของการทำงานของเรา

ทำงานเป็นทีม: หากภาระงานใดที่ไม่เคยได้รับผิดชอบมาก่อน เราสามารถให้คนที่เชี่ยวชาญกว่าให้คำแนะนำเราได้ รวมถึงสามารถส่งต่อการทำงานแบบส่งต่อกันเป็นทอด ๆ ที่ช่วยให้การทำงานของเรามีความคล่องตัวและรวดเร็วยิ่งขึ้นเพียงแค่ว่าเรารับผิดชอบส่วนงานของเราให้ดีที่สุด จากนั้น ให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นช่วยทำงานส่วนของเขาต่อการทำงานก็จะเร็วขึ้นเป็นเท่าตัว

### 2. ความร่วมมือในการตัดสินใจ

ทำงานคนเดียว: การทำงานเพียงคนเดียว ทำให้เราเป็นศูนย์กลางของตัดสินใจ เพราะไม่ต้องรอความเห็นของคนอื่น เพียงแต่เราต้องมั่นใจในความสามารถของตัวเอง เราต้องรู้ว่าการตัดสินใจของเราจะกระทบต่อความสำเร็จของงานหรือไม่

ทำงานเป็นทีม: อาจต้องใช้เวลาพอสมควรในการรอความคิดเห็นจากผู้อื่น แต่สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วม ทำให้การขับเคลื่อนของงานอยู่บนฐานของการตัดสินใจในความคิดเห็นของส่วนรวม เพราะทุกคนต้องรับผิดชอบร่วมกัน ทำให้เกิดความผูกพันในทีมมากขึ้น

### 3. ความคิดสร้างสรรค์

ทำงานคนเดียว: การทำงานเพียงคนเดียวทำให้ขาดความคิดสร้างสรรค์ เราก็ต้องคิดให้หลายมุมและแตกต่าง ซึ่งค่อนข้างใช้พลังงานในการทำงานมากกว่าเดิม ทำให้เหนื่อยมากกว่าเดิม

ทำงานเป็นทีม: การทำงานเป็นทีมเป็นบ่อเกิดของความคิดเห็นที่หลากหลาย เนื่องจากมีคนหลาย ๆ คนช่วยกันคิด สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้มาก และทุกคนยังมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยการออกความคิดเห็นเพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมที่สุด

#### 4. การสร้างความสัมพันธ์

ทำงานคนเดียว: เมื่อเราต้องทำงานคนเดียว โอกาสในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นมีน้อยมาก ไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับใครได้ เราจะทำงานและไต่รตรองเพียงลำพังขาดผู้ให้คำปรึกษา อาจจะทำให้เราเกิดความเครียดได้

ทำงานเป็นทีม: เมื่อต้องทำงานเป็นกลุ่ม อาจจะมีการขัดแย้ง หรือเห็นต่างกันบ้างแต่ท้ายที่สุดแล้ว เราจะกลับมาผสมผสานในการทำงานร่วมกันได้ เพราะความสัมพันธ์ที่มาจากการทำงานร่วมกัน จะช่วยให้เราไม่สามารถไม่พอใจกันได้นาน เพราะเรามีความรับผิดชอบที่มีต่อส่วนรวมร่วมกัน

#### 5. ทำงานที่ตรงกับความสามารถ

ทำงานคนเดียว: เมื่อเราต้องทำงานคนเดียว เราจำเป็นต้องมีความสามารถรอบด้าน ไม่มีสิทธิเลือกที่จะทำงานส่วนใดส่วนหนึ่ง เพราะในทีมมีเราเพียงคนเดียว ไม่สามารถเปลี่ยนความรับผิดชอบไปให้คนอื่นทำได้ เรียกได้ว่าคนหนึ่งคนต้องทำงานให้ได้ทุกอย่าง

ทำงานเป็นทีม: เราสามารถเลือกมาทำงานตามความถนัด เพียงแต่ต้องบอกถึงขีดจำกัดและความสามารถของเราให้ทีมได้รับรู้ก่อน การได้ทำงานที่ตรงกับความสามารถ จะช่วยให้เราทำงานออกมาได้มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม นั้น เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้เป้าหมายของการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลนั้นบรรลุผลเนื่อง สมาชิกทุกคนจะมีความคล่องตัวต่อการทำงานเนื่องจากได้รับผิดชอบมอบหมายการทำงานตามความถนัดที่ตรงกับความสามารถ มีการออกความคิดเห็นมีส่วนร่วมการตัดสินใจเพื่อค้นหาสิ่งที่เหมาะสมที่สุด ทำให้การทำงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

## 2.9 บทบาทในการทำงานเป็นทีม

ในโลกปัจจุบันความท้าทายที่สำคัญที่หลาย ๆ องค์กรต้องเผชิญคือการผสมผสานระหว่างการจัดคนที่เหมาะสมกับงานที่เหมาะสม การผสมผสานที่ลงตัวของการทำงานที่เหมาะสมสำหรับคนนั้นย่อมสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ และมุ่งสู่ความสำเร็จภายในกรอบระยะ

ที่เหมาะสม โดยบทบาทของสมาชิกในทีมนี้ได้นักวิชาการได้แบ่งบทบาทที่หลากหลายในลักษณะแตกต่างกันไปดังต่อไปนี้

ธนกฤต ทูริสุทธิ์ (2558, น.191) ได้กำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานเป็นไว้ดังต่อไปนี้

1. นักคิด สมาชิกประเภทนี้ มักมีข้อเสนอแนะ และความคิดริเริ่มต่างๆ มากมาย ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับรายละเอียด การจัดการกับสมาชิกในรูปแบบนี้จะต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน ให้เกียรติ ให้กำลังใจเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ เพื่อเป็นการป้องกันไม่เกิดการถอนตัวออกจากทีม

2. นักจัดองค์กร เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบเกี่ยวข้องกับจัดการ จัดสรรงาน และหน้าที่ต่างๆ มีความเป็นเจ้าระเบียบ ยึดมั่นในหลักการสูง แต่ก็เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี มีวิสัยทัศน์ และความคิดที่กว้างไกล แต่ไม่ชอบการยืดหยุ่นเท่าที่ควร มักจะประสบปัญหาเมื่อเกิดความไม่แน่นอนและมีเมื่อการเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อประสานกับสมาชิกรูปแบบนี้อย่างสม่ำเสมอ

3. นักปฏิบัติการ สมาชิกที่เป็นผู้สร้างงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ เป็นลักษณะที่เปิดเผยมองใจร้อน ไม่ชอบความล่าช้ารวมถึงการควบคุมการทำงานของสมาชิกประเภทนี้อย่างใกล้ชิด มักจะผิดหวังหากทุกสิ่งทุกอย่างไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ผู้นำทีมจะต้องพยายามควบคุมสมาชิกรูปแบบนี้อย่างพอดี และเหมาะสม เพื่อลดผลกระทบจากสิ่งที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำของสมาชิก

4. สมาชิกของทีม เป็นผู้ที่กระตือรือร้นในการทำงานเพื่อให้ทีมงาน ประสบความสำเร็จมีส่วนสำคัญในการสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต่อเพื่อนร่วมทีม แต่มักไม่ชอบความขัดแย้งหรือการเผชิญหน้า และไม่ต่อต้านสมาชิกในทีมแต่ในขณะเดียวกันสมาชิกรูปแบบนี้จะถูกมองข้ามจากผู้อื่น จึงมีลักษณะที่ปลีกตนเองออกจากสมาชิกทีม การจัดการที่เหมาะสมกับสมาชิกรูปแบบนี้คือกระตุ้นให้แสดงออกทางความคิดเห็นรวมถึงให้โอกาสในการตัดสินใจร่วมกัน และให้ข้อเสนอแนะในด้านบวกกับสมาชิกรูปแบบนี้เสมอ

5. นักตรวจสอบ เป็นผู้ที่ชอบจับตาดูความก้าวหน้าและพัฒนาของงาน มีลักษณะที่รักความยุติธรรมและพิถีพิถันแต่สมาชิกคนอื่นจะมองว่าเป็นพวกชอบใช้อำนาจ บทบาทของสมาชิกรูปแบบนี้คือคอยเตือนทีมงานให้รีบเร่งและจริงจังต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าจะบรรลุเป้าหมายตามระยะเวลาที่กำหนด รูปแบบการจัดการสมาชิกประเภทนี้คือต้องประสานการทำงานร่วมกันและบางครั้งต้องเป็นตัวกลางในการประนีประนอมระหว่างนักตรวจสอบกับเพื่อนร่วมทีม

6. นักประเมินผล ลักษณะของสมาชิกในรูปแบบนี้คือเป็นผู้สร้างสมดุลระหว่างนักคิดและนักปฏิบัติการ รักอิสระ สันโดษและมักจะแยกตัวออกจากทีม มีความละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบเมื่อต้องเข้าไปวิเคราะห์หรือประเมินสถานการณ์ แต่มักจะไม่เป็นที่ชอบของสมาชิก แต่ทัศนคติทางความคิดก็เป็นที่ยอมรับของสมาชิกทีมอื่นๆ

Belbin and Polak (2009) อ้างถึงใน Jurka Lepicnik Vodopivec. Maja Hmelakb (2015, p. 1067) ได้กำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้ริเริ่ม คือ ให้ความคิด ข้อเสนอแนะ ในการแก้ปัญหาที่มีความยุ่งยากและซับซ้อน แต่ไม่ได้มุ่งเน้นต่อการปฏิบัติจริง

2. ผู้ค้นหาทรัพยากร คือ ค้นหาและแสวงหาตัวเลือกใหม่ ๆ รวมถึงติดต่อ เจรจาต่อรองกับบุคคลภายนอกหรือนายใหม่ ๆ เพื่อสร้างทรัพยากร

3. ผู้ประสานงาน คือ ผู้นำในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงสร้างความเข้าใจวัตถุประสงค์ร่วมของทีม

4. ผู้ท้าทาย คือ มองหาวิธีที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ได้รับ และสนุกกับการแก้ไขความขัดแย้งแต่บางครั้งก็ใช้วิธีการไม่เหมาะสม

5. ผู้ควบคุม / ผู้ประเมิน คือ ทบทวนความเป็นไปได้ของทั้งหมด มีทักษะการคิดอย่างละเอียดถี่ถ้วนที่แม่นยำ

6. ผู้ทำงานเป็นทีม: พัง แนะนำ ป้องกันความเข้าใจผิด เสริมสร้างการร่วมมือกัน

7. ผู้สมบูรณ์แบบ ทำงานแบบปฏิบัติได้จริง แก้ไขปัญหาได้อย่างเป็นระบบ ทำงานหนักเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

8. ผู้ดำเนินการ คือ บทบาทของผู้ที่ใส่ใจในรายละเอียดของการดำเนินการและมองเห็นถึงข้อผิดพลาดของการดำเนินการ

9. ผู้เชี่ยวชาญ: บทบาทของผู้ที่มีความคิดริเริ่มในการพัฒนามความเชี่ยวชาญและทักษะพิเศษซึ่งเป็นไปตามความต้องการของลักษณะเฉพาะในการทำงานของผู้อื่น

Lepicnik Vodopivec (2006) อ้างถึงใน Jurka Lepicnik Vodopivec. Maja Hmelakb (2015, p. 1067) ได้กำหนดบทบาทของสมาชิกในการทำงานเป็นทีมในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ผู้ดำเนินการ อนุรักษ์นิยมรักดีและคาดเดาได้

2. ผู้ประสานงาน เป็นผู้ที่รักสันติ และได้รับความไว้วางใจจากสมาชิก

3. ผู้ท้าทาย เป็นผู้ที่มีพลังมหาศาล มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา

4. ผู้ริเริ่ม เป็นผู้ที่มีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง เอาใจจริงในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่
5. ผู้ตรวจสอบทรัพยากร เป็นผู้ชอบเข้าสังคม ใจกว้าง มีการสื่อสารที่กว้างขวางต่อบุคคลภายนอก

6. ผู้ควบคุม / ผู้ประเมิน เป็นผู้ที่มีลักษณะรอบคอบ จริงจังและสุขุม

7. ผู้ที่ทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นสังคม สงบเสถียรและละเอียดอ่อน;

8. เป็นผู้ที่มีลักษณะ ซื่อสัตย์, ละเอียดถี่ถ้วน, เที่ยงตรง, กระตือรือร้น

กล่าวโดยสรุป บทบาทในการทำงานเป็นทีม คือ การผสมผสานระหว่างการจับคู่คนที่เหมาะสมกับงานที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากความสามารถ ความถนัด ความสนใจและบุคลิกภาพส่วนบุคคล จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดบทบาทการทำงานที่เหมาะสมเพื่อสร้างผลลัพธ์ของการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

## 2.10 ลักษณะการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

ทีมงานที่สามารถขับเคลื่อนการทำงานสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สมาชิกแต่ละคนในทีมที่มีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการสนับสนุนกันและกัน นับเป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพของทีมงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายถึงคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพไว้ดังนี้

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2555, น. 10) ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการทำงานเป็นทีมจะขึ้นอยู่กับสมาชิกในทีมงาน หากสมาชิกในทีมงานสามารถสร้างสรรคงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพย่อมทำให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ ส่งผลดีต่อความก้าวหน้าและภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้น หัวหน้าทีมงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในทีมให้เกิดบรรยากาศของความร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพมี ดังนี้

1. มีเป้าหมายของสมาชิกกับเป้าหมายของทีมงานเข้ากันได้ เป้าหมายมีลักษณะสนับสนุนและเอื้อต่อการร่วมมือกันระหว่างสมาชิก
2. มีการสื่อสารแบบสองทาง ท่ามกลางบรรยากาศการทำงานที่เปิดเผยได้สื่อสารทั้งความคิดและความรู้สึก
3. สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมและมีโอกาสเป็นผู้นำร่วม
4. มีการกระจายอำนาจให้สมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน ที่มาของอำนาจคือศักยภาพของสมาชิกและข้อมูล

5. ส่งเสริมการตัดสินใจโดยกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์และความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นมติที่กลุ่มต้องการ

6. ความขัดแย้งและการอภิปรายเชิงวิพากษ์ วิจาร์ณในทางสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ยอมรับได้และช่วยในการปรับปรุงงานของทีม

อรุณีย์ โรจนะไพบูลย์ (2561, น. 14) การจะพัฒนาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในระดับใดก็ตามนั้น ปฏิเสธไม่ได้ว่าต้องอาศัย “Teamwork” ซึ่งการทำงานแบบทีมเวิร์กจะมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. สร้างจุด “โฟกัส” เพื่อการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างคล่องตัว เข้าใจทิศทางของการทำงาน เพื่อสร้างการทำงานร่วมกันที่ไปเป็นในทิศทางเดียวกันอย่างถูกต้อง ทำให้เกิดจุดมุ่งหมายร่วมของการทำงานที่สร้างความรู้สึกร่วมกันภายในทีม อันนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน

2. เพิ่มความรู้สึกร่วมต่อการทำงาน เพราะการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายโดยไปสู่ความสำเร็จได้นั้นมิใช่บุคคลเพียงคนเดียวที่จะออกคำสั่งหรือดำเนินการ แต่เกิดจากสมาชิกทุกคนในทีมต้องมีความรู้สึกร่วมกันต่อการรับผิดชอบร่วมกัน โดยสร้างความเป็นผู้นำให้กับทุก ๆ คนในทีม และให้ทีมรับรู้และเข้าใจตรงกันว่าจุดมุ่งหมายร่วมกันนั้นคือ อะไร เพื่อจะได้เกิดความรู้สึกร่วมและช่วยกันออกความคิดเห็นให้ไปในแนวทางเดียวกัน

3. ภาวะผู้นำกับความสำเร็จของ Teamwork ภาวะผู้นำจะช่วยคัดสรรตำแหน่งที่เหมาะสมภายในทีม ทำให้เราได้รับบทบาทความรับผิดชอบสอดคล้องกับความสามารถที่จะสร้างความรู้สึกที่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ภาวะผู้นำนั้นต้องมาจากการฝึกฝนตนเองเพื่อทำให้เราเกิดความรู้สึกอยากทำงานจากภายในที่สำนึกในหน้าที่ของตนและการทำงานอย่างมีภาวะผู้นำลักษณะยังช่วยให้สมาชิกรอบข้างเราได้รับอิทธิพล ของการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ปลดปล่อยพลังในการทำงาน สมาชิกทีมต้องรู้จักปลดปล่อยพลังที่จำเป็นต่อการทำงานให้ออกมามากที่สุด เพื่อสร้างแรงกระตุ้นต่อการทำงานและเพิ่มศักยภาพที่เต็มเปี่ยม ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมมีความแข็งแกร่งและยั่งยืนมากขึ้น และส่งผลดีพัวกลับมาสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

5. พฤติกรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทีมงาน ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม นั้น พฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคน ย่อมมีผลกระทบต่อสัมพันธภาพของกลุ่มได้ ในระดับที่แตกต่างกัน โดยที่ตั้งใจหรือไม่ก็ตาม ดังนั้น จึงควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถ่วงความเจริญของกลุ่ม ดังนี้



5.1 พฤติกรรมแบบ ยีราฟ มักให้ความสนใจต่องาน พฤติกรรม เรื่องราว หา จุดอ่อน จุดบกพร่อง และชอบจับผิดของผู้อื่น

5.2 พฤติกรรมแบบ แม่น มักหวาดระแวงผู้อื่นอยู่ลึกๆว่าจะคิดร้ายกับตนและ ไม่ไว้วางใจผู้อื่น

5.3 พฤติกรรมแบบ แรด เป็นอันธพาล มุ่งใช้แต่กำลัง มีความก้าวร้าวสูง เมื่อเกิดความไม่พอใจก็จะแสดงออกรุนแรงไปถึงขั้นสร้างความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินเช่น อาละวาด ขว้างปาข้าวของ ชกต่อยเตะตี

5.4 พฤติกรรมแบบ หนู มักจะเกียจคร้านเอาเปรียบผู้อื่น ไม่ใช้ความคิดในการทำงาน เวลาประชุมมักไม่ให้ความสนใจ เมื่อถึงเวลาลงมติเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ก็จะ คล้อยตามแต่พวกมากจะลากไป

5.5 พฤติกรรมแบบ สุนัข มักพูดมากกว่าทำ พูดหาสาระสำคัญไม่ได้ นิินหาว่าร้าย มากกว่าพูดเพื่อสร้างสรรค์ รวมถึงประจบประแจงสอพลอ เพื่อใจหรือแสวงหาผลประโยชน์

5.6 พฤติกรรมแบบ ู มักชอบหลีกเลียง เวลาการประชุม เพื่อไปทำกิจกรรมอื่น เวลาไม่สบอารมณ์มักแสดงความโกรธ แสดงอำนาจ พร้อมจะฉกกัดผู้อื่น แต่ถ้าในกลุ่มมีคนที่มีอำนาจเหนือกว่าก็จะยอศิโรราบให้

5.7 พฤติกรรมแบบ เสือ มักก้าวร้าว โผงผาง พูดจาโว้ยวายไม่เกรงกลัวใคร ทะนงตน ทำท่าย เมื่อโกรธมักพูดรุนแรง ชอบใช้อำนาจและดันทุรัง

กล่าวโดยสรุป ลักษณะการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ นั้นเป็นตัวชี้วัดถึงความสำเร็จในการทำงานขององค์กร ในการทำงานร่วมกันนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว



### 3.กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

#### 3.1 ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือหน่วยงานย่อยภายในสถานศึกษาที่มีขอบข่ายในการส่งเสริม กระบวนการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนนอกเหนือจากกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ไว้ดังนี้

วุฒิชัย แข่งขัน (2559, น. 6) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่หลากหลายมีการจัดอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนตามลักษณะเฉพาะของบุคคลและความสนใจ เพื่อพัฒนาศักยภาพให้แก่ผู้เรียน ผ่านการลงมือปฏิบัติ เพื่อสามารถนำทักษะรวมถึงองค์ความรู้ไปใช้ในการดำรงชีวิตโดยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมบนพื้นฐานความแตกต่างได้อย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

ธนวัต สมานมิตร (2557, น. 4) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนระดับชั้นพื้นฐาน จัดให้ผู้เรียนในทุกระดับชั้น โดยมีกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีระเบียบการวัดและประเมินผลกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างชัดเจน และโดยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตรในปีการศึกษา 2551 ที่ให้สถานศึกษาดำเนินการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนประกอบด้วยกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี กิจกรรมชุมนุมและ กิจกรรมแนะแนว

บุญนิศา มะลิโกวา (2559, น. 6) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญาอารมณ์และสังคม รวมถึงเสริมสร้างคุณค่าชีวิตปลูกฝังคุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักแสวงหาตนเอง ที่นำไปสู่ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

เชษฐสุดา สันธิ (2561, น. 6) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่ผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายหลักของวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551

วัฒนา อูปพงษ์ (2562, น. 15) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่สถานศึกษาสร้างขึ้นผ่านกระบวนการที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับ

ประสบการณ์จากการปฏิบัติจริง เพื่อเสริมสร้างผู้เรียน ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งมี 3 กิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 2) ได้ให้ความหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่เน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เสริมตนเองตามความถนัด อย่างรอบด้านเพื่อความสมบูรณ์สำหรับในมนุษย์ ทั้งกายภาพ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม รวมเน้นการเสริมสร้างนิสัยของการดำรงตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและสามารถปรับตัวอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม โดยอาศัย มวลประสบการณ์ที่ถูกต้องจากการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาสู่การปฏิบัติเพื่อที่มุ่งให้ ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิดความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หมายถึง กิจกรรมที่ผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ และวิเคราะห์อย่างเป็นระบบที่สอดคล้องกับตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่มุ่งเสริมสร้างพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักค้นหาตนเอง ผ่านการประยุกต์ใช้มวลประสบการณ์และองค์ความรู้ 3 กลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อสังคมในทุกระดับที่ นำไปสู่ปรับตัวและปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุขโดยผ่านกระบวนการใน 3 กลุ่มกิจกรรม ดังนี้ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

### 3.1.1 ความหมายของกิจกรรมแนะแนว

กิจกรรมแนะแนว คือ กิจกรรมภายในสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนา แก้ปัญหาผู้เรียนและให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองโดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ว่างดังนี้

рінฤดี ผันผาย (2545, น. 9) หมายถึง รูปแบบประสบการณ์ตามหลักสูตรที่ครอบคลุมกระบวนการแนะแนวทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการศึกษา ด้านอาชีพ และด้านบุคลิกภาพ

สุพิชญ์ ประจัญญุท (2552, น. 9) หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อค้นพบศักยภาพที่สำคัญของตนเองโดยมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม เพื่อการศึกษาต่อและพัฒนาตนเองสู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

ลลิต กันธิยะ (2560, น. 6) หมายถึง กิจกรรมจัดประสบการณ์ เพื่อแก้ไข พัฒนา เสริมสร้างและส่งเสริมผู้เรียนทางด้านการศึกษา อาชีพ รวมถึงลักษณะทางส่วนบุคคลและสังคม เพื่อให้ผู้เรียนรู้และเข้าใจตนเองในการจัดการปัญหาได้อย่างถูกต้อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 21) หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งหมายให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเอง สร้างเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการเรียนและอาชีพ สามารถปรับตัว ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้สอนรู้จักและเข้าใจผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่ สนับสนุน และให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองในการมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมแนะแนว หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริม และเสริมสร้างพัฒนาผู้เรียน ในด้านการศึกษา ด้านอาชีพ ด้าน บุคลิกภาพและการดำรงอยู่ในสังคมโดยสอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการ ค้นพบศักยภาพและตัวตนของผู้เรียน เพื่อสามารถให้ผู้เรียนวางแผนการใช้ชีวิต ปรับตนและอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

### 3.1.2 ความหมายของกิจกรรมนักเรียน

กิจกรรมนักเรียน คือ กิจกรรมภายในสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนา ได้เรียนรู้เพื่อให้เกิด การเรียนรู้ ทั้งด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัยโดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ ความหมายของคำว่า ไว้ดังนี้

อรุณี ไชยวงศ์ (2545, น. 5) หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อตอบสนองความสนใจ ความถนัดของผู้เรียนอย่างกว้างขวางเป็นรายบุคคล ผ่านกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างครู และผู้เรียน เช่น กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี ยุวกาชาด กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร

ประสิทธิ์ พิมพิสาร (2554, น. 10) หมายถึง มวลประสบการณ์หรือกิจกรรมนอก หลักสูตร ที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียน ตามความถนัดและความ สนใจ โดยไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลการเรียนตามหลักสูตร

สารภี เอกเพชร (2550, น. 6) หมายถึง ภารกิจของสถานศึกษาในการดำเนินการเพื่อ ส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านกาย อารมณ์ และสังคม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการและ ความสนใจของผู้เรียน

ทวีสิทธิ์ สมัครงกิจ (2551, น. 5) หมายถึง กิจกรรมที่นักเรียนเป็นผู้ดำเนินการด้วย ตนเองอย่างครบวงจรตั้งแต่การตั้งโครงการ ศึกษาวิเคราะห์วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินและ ปรับปรุงการทำงานโดยเน้นการทำงานเป็นทีมร่วมกันอย่างเป็นระบบ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 25) กิจกรรมที่มุ่งสร้างวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแบ่งปันช่วยเหลือ มีน้ำใจอย่างรอบด้าน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง และความถนัดของผู้เรียน โดยผ่านการปฏิบัติด้วยตนเองในทุกกระบวนการ ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุงการทำงาน มุ่งเน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับพัฒนาการทางวุฒิภาวะของผู้เรียนและบริบทโดยรอบของสถานศึกษา กิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี ยุวกาชาด กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมนักเรียน หมายถึง กิจกรรมที่ผู้เรียนเป็นผู้ดำเนินการในทุกขั้นตอน โดยตอบสนองต่อความถนัดของผู้เรียน และความสนใจของผู้เรียน เพื่อสร้างวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแบ่งปันช่วยเหลือ เอื้ออาทรและสมานฉันท์

ความหมายของกิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี

กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี คือ กิจกรรมภายในสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ผู้เรียนมีวินัย มีคุณสมบัติของการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดีโดยสอดคล้องกับหลักการลูกเสือโลก โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ไว้ดังนี้

สินธุ์ รัตนปัญญา (2550, น. 7) หมายถึง การจัดกระบวนการเรียนการสอนหรือกิจกรรมที่สอดคล้องกับหลักการคณะลูกเสือแห่งชาติและคณะลูกเสือโลก ซึ่งมีองค์ประกอบต่อการจัดกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาเยาวชนให้เกิดความมีวินัยที่พึงประสงค์ต่อการเป็นพลเมืองที่ดี

อยุธยา สอนมะม่วง (2553, น. 9) หมายถึง กิจกรรมบังคับเลือกในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ซึ่งเป็นกระบวนการในการเสริมสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี มีวินัย เป็นไปตามหลักสูตร วิธีการ และวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ

สมควร จารุณภัทร์ (2555, น. 5) หมายถึง กิจกรรมที่บังคับเลือกที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มีวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับลูกเสือแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 27) หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเน้นฝึกอบรม พัฒนาเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่ยึดถือความต่างทาง เชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ และวิธีการ ที่ลูกเสือโลกได้กำหนดไว้ ปัจจุบันกระบวนการลูกเสือถือเป็นกระบวนการทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ซึ่งมุ่งส่งเสริม

ศักยภาพของบุคคลทั้งรอบด้าน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติเหมาะสม ไม่กระทำความผิดให้เป็นปัญหาต่อบริบทโดยรอบ และดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี หมายถึง กิจกรรมที่อยู่ในความรับผิดชอบของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคณะลูกเสือแห่งชาติและลูกเสือโลก เพื่อเสริมสร้างเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่ยึดถือความแตกต่างทาง เชื้อชาติ ศาสนา

ความหมายของกิจกรรมยุวกาชาด

กิจกรรมยุวกาชาด คือ กิจกรรมภายในสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนมีพื้นฐานในการคิดและปฏิบัติการปฏิบัติตามหลักการกาชาดและยุวกาชาดสากลโดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ไว้ดังนี้

ลำเพลิน พรหมสุพรรณ (2546, น. 5) หมายถึง กิจกรรมบังคับเลือกที่จัดให้ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่รับผิดชอบโดยกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับหลักการกาชาดและยุวกาชาดสากล

ศศิธรา รัตนวรรณชัย (2543, น. 4) หมายถึง วิชาบังคับเลือก ในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เพื่อสร้างความรับผิดชอบ ความมีวินัย เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีน้ำใจ มีระบบความพร้อมเพรียงของหมู่พวกเป็นพลเมืองดีของชาติได้

วิภาวรรณ ศศิสุริยาภูมิ (2547, น. 8) หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกยุวกาชาดได้ปฏิบัติการเรียนรู้ และมีความเข้าใจตามหลักการของการกาชาดและกาชาดสากล สามารถปฏิบัติตามคำปฏิญาณตนและปฏิบัติตนตามระเบียบเกี่ยวกับยุวกาชาด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 33) หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย เห็นถึงความสำคัญในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคมไทย ผ่านการปฏิบัติจริงจากผู้เรียนอย่างครบวงจร เน้นทักษะ กระบวนการตั้งแต่ศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมินปรับปรุงการทำงาน และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมยุวกาชาด หมายถึง กิจกรรมบังคับเลือกที่จัดให้ผู้เรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นที่เน้นการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย เห็นถึงความสำคัญในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม ผ่านการปฏิบัติจริงจากผู้เรียนในทุกขั้นตอนโดยพึงการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม



ความหมายของกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์

กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ คือ กิจกรรมภายในสถานศึกษา ที่มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนที่เป็นเยาวชนผู้หุญมีพื้นฐานในการคิดและปฏิบัติตามหลักการของอาสาสมัครเพื่อส่วนร่วม โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ไว้ดังนี้

เรื่องศิริ ประสพโชคชัย (2539, น. 7) หมายถึง กิจกรรมที่กระทรวงศึกษาธิการให้กำหนดเป็นกิจกรรมบังคับเลือก โดยเน้นการฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการทำงานเป็นระบบหมู่ มีความอดทน และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

พรวิจิตร วรศิลป์ (2529, น. 7) หมายถึง กิจกรรม ประเภทหนึ่งในจำนวนประเภทกิจกรรมที่กำหนดให้เลือกในหลักสูตรการจัดกิจกรรมนักเรียน เฉพาะหลักสูตรสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ระดับกลาง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 39) หมายถึง กิจกรรมสำหรับสตรีเด็กและผู้หุญที่สนใจเป็นอาสาสมัครนานาชาติโดยไม่คำนึงถึงความต่างศาสนา และเชื้อชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกเด็กผู้หุญให้เป็นพลเมืองดีมีประโยชน์ต่อสังคม ตามหลักการที่ Lord Baden Powell ผู้ก่อตั้งกิจกรรมลูกเสือและผู้บำเพ็ญประโยชน์ได้กำหนดไว้ โดยการฝึกทักษะต่าง ๆ ให้มีความพร้อมอย่างรอบด้านทั้ง กาย สติปัญญา อารมณ์สังคม และคุณธรรม มีคำปฏิญาณและกฎ 10 ข้อ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีโดยมีการจัดองค์การบริหารตามข้อบังคับ และนโยบายขององค์การผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งโลก (The World Association of Guides and Girl Scouts)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ หมายถึง กิจกรรมที่กระทรวงศึกษาธิการให้กำหนดเป็นกิจกรรมบังคับเลือกสำหรับสตรีเด็กและผู้หุญที่สนใจเป็นอาสาสมัครนานาชาติโดยไม่คำนึงถึงความต่างศาสนา และเชื้อชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกเด็กผู้หุญให้เป็นพลเมืองดีมีประโยชน์ต่อสังคม โดยการฝึกทักษะต่าง ๆ ให้มีความพร้อมอย่างรอบด้านทั้ง กาย สติปัญญา อารมณ์สังคม และคุณธรรม เลือกลง โดยเน้นการฝึกให้ผู้เรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี มีการทำงานเป็นระบบหมู่ มีความอดทน และรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ความหมายของกิจกรรมชุมนุม

กิจกรรมชุมนุม คือ กิจกรรมภายในสถานศึกษาที่เกิดจากการรวมกลุ่มจากผู้เรียนโดยตรงโดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ไว้ดังนี้



กนกร พิมพวรรณ (2542, น. 4) หมายถึง กิจกรรมบังคับเลือกที่จัดขึ้นโดยกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของผู้เรียนตามความสนใจหรือความถนัด โดยผ่านการปฏิบัติจริงจากผู้เรียนอย่างครบวงจร

จริยา รวยสวัสดิ์ (2553, น. 5) หมายถึง กิจกรรม การจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและความสามารถต่างๆ ตามความสนใจหรือความถนัดของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 51) หมายถึง เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้เรียนจัดขึ้นตามความสมัครใจ ความถนัด ความสามารถของผู้เรียน เพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมชุมนุม หมายถึง กิจกรรมบังคับเลือกที่จัดขึ้นโดยกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่เกิดจากการรวมกลุ่มของผู้เรียนตามความสนใจหรือความถนัดเพื่อเติมเต็มศักยภาพของผู้เรียนตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ความหมายของกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร

กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร คือ กิจกรรมที่ผู้เรียนซึ่งอยู่ในระหว่างเข้ารับการศึกษาตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนดตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 โดยมีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ไว้ดังนี้

อานนท์ กระบอกโท (2543, น. 6) หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งฝึกผู้เรียนให้เกิดความมีระเบียบวินัย มีความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติผ่านกระบวนการทางทหาร เพื่อให้ได้กำลังสำรองที่เหมาะสม

วิยวัช สุขทอง (2550, น. 5) หมายถึง การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการฝึกวิชาทหารที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 ให้มีความรู้ความสามารถเบื้องต้น เพื่อให้ได้กำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพผ่านการฝึกทางการทหารทั้งการสอนปกติและการฝึกภาคสนาม

ประตินันท์ สายหัตถ์ (2549, น. 4) หมายถึง การดำเนินการอันเกี่ยวข้องกับการฝึกกิจกรรมทางทหาร รวมถึงการดำเนินการทางธุรการอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีระเบียบวินัย มีความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดีและเป็นกำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 46) หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งสร้างระเบียบวินัยให้ผู้เรียน รับฟังและปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของ ประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี และมีพละนาถัย สุขภาพ ที่สมบูรณั

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร หมายถึง กิจกรรมที่มุ่งสร้างระเบียบวินัยให้ผู้เรียนมีความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติ ส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร พ.ศ. 2503 เพื่อให้ได้กำลังสำรองที่มีประสิทธิภาพ

### 3.1.3 ความหมายของกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เป็นกิจกรรมที่ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคลและพัฒนาการทางสมอง เน้นให้ความสำคัญทั้งความรู้และคุณธรรมจริยธรรม โดยมี นักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายของคำว่า ไว้ดังนี้

นพเชษฐ สิริสุริยกุลชัย (2558, น. 8)หมายถึง กิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านความมีวินัย ความมุ่งมั่นในการทำงาน และการมีจิตสาธารณะ ที่ สอดคล้องแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 56) หมายถึง กระบวนการ เรียนรู้หรือกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนกระทำตนเพื่อ ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และ ประเทศชาติในรูปแบบอาสาสมัคร เพื่อเสริมสร้างและปลูกฝังนิสัยของผู้เรียนให้มีความเอื้อเพื่อ เมตตา เห็นอกเห็นใจ มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะ เพื่อช่วยสรรค์สร้างสังคมให้อยู่ร่วมกัน บนความแตกต่างได้อย่างมีความสุข

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่ากิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ หมายถึง กิจกรรมปลูกฝังให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามความจำเพาะและเสริมสร้างตาม ศักยภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนบำเพ็ญตน ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมในทุกระดับ เพื่อให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อช่วยสร้างสรรค์สังคมให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

## 3.2 จุดมุ่งหมายของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2 (2561, น. 11) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มุ่งเน้น ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนาอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้ง

ด้านร่างกาย สติปัญญาและสังคม เพื่อนำไปสู่การมีจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองและพลโลก ที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

โรงเรียนบ้านทุ่งน้อย “มิตรภาพที่ 49” (2561, น. 1) กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาความสามารถของตนเองตามศักยภาพ ที่นอกเหนือจากการเรียนในเชิงวิชาการจากกลุ่มสาระทั้ง 8 กลุ่ม ผ่านกิจกรรมที่เกิดจากความสมัครใจ ตามความต้องการ และความสนใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการเสริมสร้างที่สำคัญ คือ การส่งเสริมที่นำไปสู่การพัฒนาความเป็นมนุษย์ในทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ให้เป็นผู้มีค่านิยม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่เหมาะสม มีคุณภาพ รวมถึงปลูกฝังและส่งเสริมจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคมส่วนรวมในทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 7) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีจุดหมายเพื่อ มุ่งส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้เรียนใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ที่จะก่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สอดคล้องตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 8 ประการ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทย และมีจิตสาธารณะ

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความสำคัญเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์จากการเรียนรู้ไปพัฒนาตนเองให้เกิดการพัฒนาตนเองตามศักยภาพอย่างรอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญาและสังคม ผ่านกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเอง ตามความต้องการ และความสนใจอย่างแท้จริง ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างระหว่างบุคคลที่นอกเหนือจากกิจกรรมวิชาการจากกลุ่มสาระทั้ง 8 เพื่อนำไปสู่การมีจิตสำนึกของการเป็นพลเมืองและพลโลก ที่สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

### 3.3 ประเภทของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 2 - 4) กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่สอดคล้องกับศักยภาพ อย่างรอบด้านทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ปลูกฝังให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมุ่งสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถดำรงตนอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนใช้องค์ความรู้

ทักษะและเจตคติ จากการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิดความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะเสริมสร้างการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรที่ได้กำหนด รวมถึงมีความสามารถที่สำคัญต่อการปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะเป็นพลเมืองไทยและพลโลก

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ประกอบด้วยกิจกรรม 3 ลักษณะ ดังนี้

1. กิจกรรมแนะแนว เป็นกิจกรรมที่มุ่งหมายให้ผู้เรียนได้เข้าใจในตัวตน กำหนดเป้าหมาย วางแผนชีวิตทั้งด้านการศึกษาและประกอบอาชีพ รวมถึงดำรงตนอยู่ในสังคม ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้สอนเข้าใจและรู้จักผู้เรียน ทั้งยังเป็นกิจกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ในการให้คำปรึกษาแก่ผู้ปกครองที่นำไปสู่การเสริมสร้างผู้เรียนไปสู่พฤติกรรมที่เหมาะสม

2. กิจกรรมนักเรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างวินัย ความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การแบ่งปันช่วยเหลือ เอื้ออาทรและสมานฉันท์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียน และความสนใจของผู้เรียน โดยผ่านการปฏิบัติโดยตัวผู้เรียนเองในทุกขั้นตอน ได้แก่ การศึกษาวิเคราะห์ วางแผน ปฏิบัติตามแผน ประเมิน และปรับปรุงการทำงาน ที่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานต่อกับผู้อื่นตามความสามารถและเหมาะสมต่อพัฒนาการทางความคิดของผู้เรียนและบริบทของ สังคมโดยรอบ กิจกรรมนักเรียน ประกอบด้วย

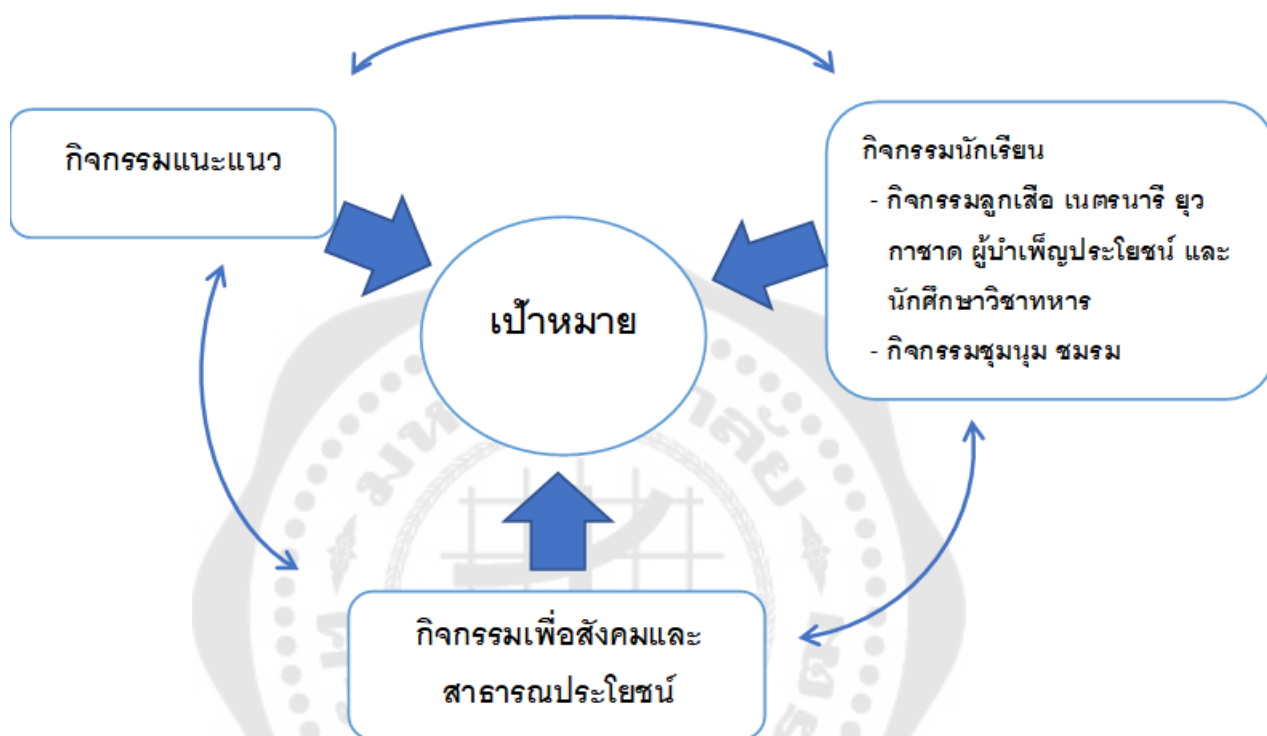
2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และนักศึกษาวิชาทหาร

2.2 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างให้ผู้เรียนพัฒนาตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรอบ ตามความสนใจในรูปแบบจิตอาสา เพื่อเสริมสร้างนิสัยของความรับผิดชอบต่อสังคม มุ่งสร้างคุณงามความดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม และมีจิตสาธารณะ เช่น กิจกรรมอาสาพัฒนาต่าง ๆ กิจกรรมสร้างสรรค์สังคม

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ทั้ง 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เมื่อผู้เรียนได้ผ่านการลงมือปฏิบัติกิจกรรมแล้วนำไปสู่เป้าหมายเพื่อเสริมสร้าง

สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ดังภาพ

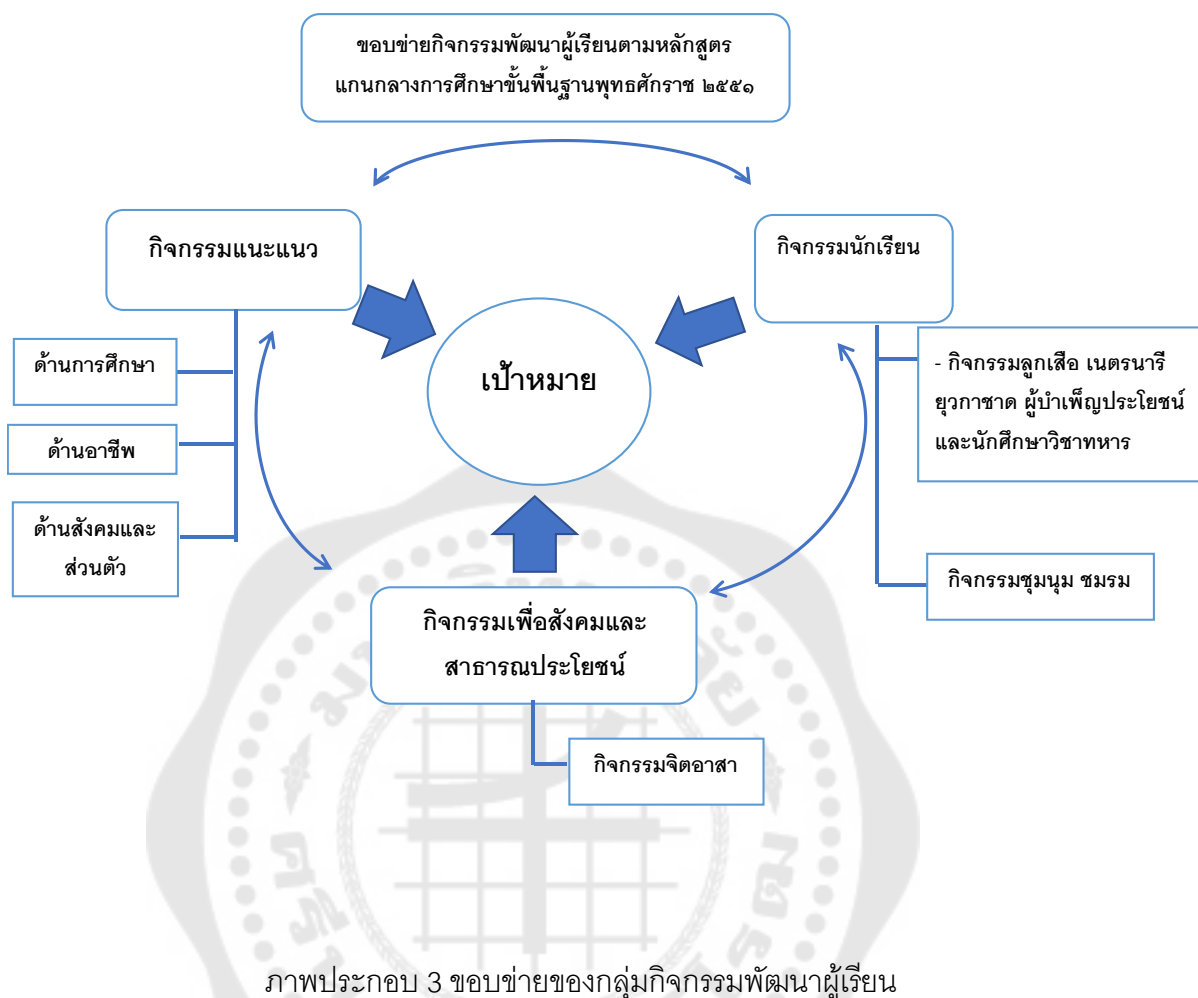


ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ที่มา : แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 น. 4

### 3.4 แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551, น. 19) แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ครอบคลุม 3 ลักษณะ คือ กิจกรรมแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยเสนอไว้เป็นระบบ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นภาพกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเห็นภาพกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้



ที่มา : แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
พุทธศักราช 2551 น.19

#### แนวการจัดกิจกรรมแนะแนว

##### 1. หลักการ

การจัดกิจกรรมแนะแนวต้องมุ่งเสริมสร้างและสนับสนุนผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ อัน  
จะนำไปสู่สมรรถนะที่สำคัญ 5 ประการ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ผ่านการบูรณา  
การในการจัดกิจกรรมตามองค์ประกอบของกิจกรรมแนะแนวที่ระบุไว้ในหลักสูตรแกนกลาง  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 รวมถึงเป็นการส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะชีวิต  
ผ่านการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพความแตกต่าง และธรรมชาติของผู้เรียน และเป้าหมาย  
ของสถานศึกษา ที่สอดคล้องต่อจุดมุ่งหมายหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช  
2551 ที่สามารถตอบสนองทั้งด้านการศึกษา ด้านอาชีพ รวมทั้งด้านส่วนตัวและสังคมเน้นผู้เรียน



เป็นสำคัญ โดยผู้เรียนมีเสรีภาพในทางความคิดและตัดสินใจด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองด้วยการปฏิบัติที่นำไปสู่ทักษะชีวิต โดยครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม โดยมีครูแนะแนวเป็นผู้ให้คำปรึกษาและประสานงาน

## 2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อให้ผู้เรียน เข้าใจถึงความสำคัญต่อคุณค่าในตนเองและผู้อื่น
- 2.2 เพื่อให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายของการเรียน การทำงาน และการใช้ชีวิต
- 2.3 เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

## 3. ขอบข่าย การจัดกิจกรรมแนะแนว มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านการศึกษา ให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองในด้านการเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ รู้จักเสริมสร้างและวางแผนการเรียนหรือการศึกษาผ่านการไตร่ตรองจากข้อมูลอย่างรอบด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนิสัยรักการเรียนรู้ มีวิธีการพัฒนาตนเอง และสามารถวางแผนการเรียนหรือการศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม

3.2 ด้านอาชีพ ให้ผู้เรียนได้มีการเตรียมตัวสู่อาชีพ ที่สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของตนเองในทุกด้าน รู้และเข้าใจโลกของงานอาชีพอย่างหลากหลาย มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต สามารถวางแผนเพื่อประกอบ อาชีพตามที่ตนเองมีความถนัดและสนใจ

3.3 ด้านส่วนตัวและสังคม ให้ผู้เรียนรู้จักและเข้าใจตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการดำรงชีวิต รักและเห็นคุณค่าต่อตนเองและมนุษยโลก มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสามารถปรับตัวดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข

## 4. แนวการจัดกิจกรรม

4.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพความแตกต่างระหว่างบุคคลและ ธรรมชาติของผู้เรียนอย่างรอบด้าน

4.2 วิเคราะห์สมรรถนะสำคัญของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

4.3 กำหนดสัดส่วนของกิจกรรมแนะแนวให้ครอบคลุมต่อบริบทที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต โดยยึดความแตกต่างระหว่างบุคคล ธรรมชาติของผู้เรียนและเป้าหมายของสถานศึกษา โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน

4.4 กำหนดวัตถุประสงค์การจัดกิจกรรมแนวนโยบายของสถานศึกษา เป็นระดับ การศึกษาและชั้นปี

4.5 ออกแบบการจัดกิจกรรมแนวนโยบาย ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ การจัดกิจกรรม เวลาจัดกิจกรรม หลักฐานการทำกิจกรรม และการประเมินผล

4.6 จัดทำแผนการดำเนินกิจกรรมแนวนโยบายรายชั่วโมง ประกอบด้วย ชื่อกิจกรรม จุดประสงค์เวลา เนื้อหา/สาระ วิธีดำเนินกิจกรรม สื่อ/อุปกรณ์ และการประเมินผล

4.7 จัดกิจกรรมแนวนโยบายตามแผนการจัดกิจกรรมแนวนโยบายและประเมินผลการจัด กิจกรรม

4.8 ประเมินเพื่อตัดสินผล และสรุปรายงาน

5. การประเมินกิจกรรมแนวนโยบาย

การประเมินกิจกรรมแนวนโยบาย ครูแนวนโยบาย ผู้เรียน และผู้ปกครอง มีส่วนที่รับผิดชอบ ดังนี้

5.1 ครูแนวนโยบาย ผู้เรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยครูผู้จัดกิจกรรมมีหน้าที่สำหรับการวางแผนการประเมิน ดำเนินการประเมินนำผลการประเมิน ที่ได้ไปสู่การส่งเสริมผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ และรายงานผลการผลลัพธ์ของงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

5.2 ผู้เรียนสามารถมีส่วนร่วมต่อการวางแผนการประเมิน ประเมินตนเองและเพื่อน ผู้ปกครองมีส่วนร่วมต่อการเสนอความคิดเห็นในการประเมิน ประเมินผลการพัฒนาผู้เรียน โดย ผลานความร่วมมือกับครูผู้รับผิดชอบ ประเมิน บันทึก สรุปผลการเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติ กิจกรรมของผู้เรียน

5.3 การประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน ครูผู้จัดกิจกรรมตรวจสอบเวลาการเข้าร่วม กิจกรรม และประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรมด้วยวิธีการที่หลากหลาย ตัดสินผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน” ดังนี้ ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม ปฏิบัติกิจกรรม และมี ผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

## แนวการจัดกิจกรรมนักเรียน

### 1. หลักการ

กิจกรรมนักเรียนเป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมตามความถนัดและความสนใจ โดยเน้นเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ความมีวินัย การเห็นแก่ผู้อื่น ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกัน การรู้จักแก้ปัญหา การตัดสินใจ รู้จักเหตุผล มีความเอื้ออาทร และและสมานฉันท์การจัดกิจกรรมนักเรียนควรดำเนินการ ดังนี้

1. รูปแบบกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความต่างระหว่างของผู้เรียน

2. เกิดจากการดำเนินการของผู้เรียนในทุกขั้นตอน

3. ปลูกฝังในความสำคัญของการทำงานร่วมกับผู้อื่น อย่างเหมาะสมที่สอดคล้องกับพัฒนาการด้านต่างๆของผู้เรียน รวมถึงบริบทของสถานศึกษาและสังคมโดยรอบ

### 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย ความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี และมีความรับผิดชอบ

2. เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะการทำงานร่วมกัน รู้จักการแก้ปัญหา มีเหตุผล มีการตัดสินใจที่เหมาะสม ช่วยเหลือแบ่งปัน และเอื้ออาทรและสมานฉันท์

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

### 3. ขอบข่ายกิจกรรมนักเรียน

ผู้เรียนจะต้องเลือกกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งตามความถนัดและความสนใจ ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และครบตามหลักสูตรของแต่ละกิจกรรมประกอบด้วย

1. กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี คือ กิจกรรมที่มุ่งเน้นฝึกอบรม พัฒนาเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อ พัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่ยึดถือความแตกต่าง เชื้อชาติ ศาสนา ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ และวิธีการ ที่ลูกเสือโลกได้กำหนดไว้ ปัจจุบันกระบวนการลูกเสือถือเป็นกระบวนการทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ซึ่งมุ่งส่งเสริมศักยภาพของบุคคลทั้งรอบด้าน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติเหมาะสม ไม่กระทำความให้เป็นปัญหาต่อบริบทโดยรอบ และดำรงชีวิตอย่างมีความหมายและมีความสุข

### หลักการ

กระบวนการลูกเสือมีหลักการสำคัญ ดังนี้

1. มีศาสนาเป็นหลักยึดทางจิตใจ จงรักภักดีต่อศาสนาที่ตนเคารพนับถือ และพึงปฏิบัติศาสนกิจด้วยความจริงใจ
2. จงรักภักดีต่อชาติ ศาสน์ กษัตริย์ของตน พร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนความสามัคคี ความเข้าใจ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน ตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ
3. เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคม ยอมรับและให้ความเคารพในเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ทุกคน รวมทั้งธรรมชาติและสรรพสิ่งทั้งหลายในโลก
4. มีความรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
5. ลูกเสือทุกคนต้องยึดมั่นในคำปฏิญาณและกฎของลูกเสือ

### วัตถุประสงค์

พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551 มาตรา 8 ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมลูกเสือเพื่อปลูกฝังลูกเสือ ให้เป็นพลเมืองดี ในด้านร่างกาย ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมที่เหมาะสม มีความรับผิดชอบ และช่วยสร้างสรรค์สังคมให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียว มีความเจริญก้าวหน้า ทั้งนี้เพื่อสันติสุขและความมั่นคงของประเทศชาติตามแนวทางดังต่อไปนี้

1. ให้มีนิสัยในการสังเกต จดจำ เชื่อฟัง และฟังตนเอง
2. ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีระเบียบวินัย และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
3. ให้รู้จักบำเพ็ญตนเพื่อสาธารณประโยชน์
4. ให้รู้จักทำการฝีมือและฝึกฝนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
5. ให้รู้จักรักษาและส่งเสริมจารีตประเพณี วัฒนธรรม และความมั่นคงของประเทศชาติ

### ขอบข่าย

กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี เป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างความมีวินัยและกตिका เพื่อการอยู่ร่วมกัน ให้รู้จักการประโยชน์ส่วนรวมและบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคมและวิถีชีวิตในระบอบประชาธิปไตยซึ่งการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสำนักงานลูกเสือ

แห่งชาติ รวมทั้งให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยกำหนดหลักสูตรเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ลูกเสือสำรอง                      ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3
2. ลูกเสือสามัญ                    ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
3. ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่        ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6
4. ลูกเสือวิสามัญ                ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

แนวการจัดกิจกรรม การจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี มีแนวทางการจัดกิจกรรมตามวิธีการลูกเสือ (ScoutMethod) ซึ่งมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ

1. คำปฏิญาณและกฎ ถือเป็นหลักปฏิบัติที่ลูกเสือทุกคนให้คำยืนยันว่าจะกระทำตามกฎของลูกเสือ กฎของลูกเสือมีไว้ให้ลูกเสือเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติ ทำให้เกิดผลดีแก่ตัวเอง และเป็นที่ได้รับการยอมรับ เป็นผู้มีเกียรติเชื่อถือได้

2. เรียนรู้จากการกระทำ เป็นการพัฒนาศูนย์บุคคล ความสำเร็จหรือไม่สำเร็จของผลงานอยู่ที่การกระทำของตนเอง ทำให้มีความรู้ที่ชัดเจน และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเองได้ และท้าทายความสามารถของตนเอง

3. ระบบหมู่ เป็นแกนหลักของการลูกเสือ เป็นกฎเกณฑ์ในการอยู่ร่วมกันการยอมรับซึ่งกันและกัน การกระจายความรับผิดชอบ การเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นการเรียนรู้ ในวิถีประชาธิปไตยเบื้องต้น

4. การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน มุ่งให้เกิดความเป็นเอกภาพของการเป็นสมาชิกลูกเสือ เนตรนารี ด้วยการใช้นิยามสัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัสคำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ธง เป็นต้น กระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกลูกเสือโลก ซึ่งมีความเป็นสากลและเป็นองค์กรที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก

5. การศึกษาธรรมชาติคือ หัวใจสำคัญที่สุดของกิจกรรมลูกเสือ ธรรมชาติอันบริสุทธิ์ตามชนบท มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรม กับธรรมชาติ และตั้งค่ายพักแรมตามวาระของการอยู่ค่ายพักแรม ตามข้อกำหนดที่กำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติ

6. ความก้าวหน้าในการเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดให้สมาชิกลูกเสือเนตรนารีทำ ต้องให้มีความน่าสนใจและก้าวหน้า สร้างให้เกิดแรงกระตุ้นที่อยากจะทำ และวัตถุประสงค์ในการจัดแต่ละอย่างให้สอดคล้องกับความหลากหลายในการพัฒนาตนเอง ลักษณะกิจกรรมที่เป็นการแข่งขันกันก็เป็นตัวเลือกที่ดึงดูดใจและเป็นการจูงใจที่ดี

7. การสนับสนุนโดยผู้ใหญ่ ผู้ใหญ่เป็นผู้ที่ชี้แนะหนทางที่ถูกต้องให้แก่เด็ก เพื่อให้เขาเกิดความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งใดลงไป ทั้งคู่มีความต้องการซึ่งกันและกันเด็กก็ต้องการให้ผู้ใหญ่ช่วยชี้นำ ผู้ใหญ่เองก็ต้องการนำพาให้ไปสู่หนทางที่ดี ให้ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องและดีที่สุด จึงเป็นการร่วมมือกันทั้งสองฝ่าย

### เงื่อนไข ประกอบด้วย

1. เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีตามหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น สถานศึกษาต้องจัดเวลาให้ตามความเหมาะสมส่วนการจัดกิจกรรมเพื่อรับเครื่องหมายวิชาพิเศษของลูกเสือ เนตรนารี แต่ละประเภทอาจใช้เวลาเรียนปกติหรือนอกเวลาเรียนก็ได้

### 2. การจัดกิจกรรม

2.1 การจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารีตามหลักสูตร ให้มีการเปิดประชุมกองทุกครั้ง เพื่อเป็นการฝึกความมีวินัยในตนเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.1 พิธีเปิด (ชักธงขึ้น สวดมนต์ สงบนิ่ง ตรวจ แยก)

2.1.2 เกมหรือเพลง

2.1.3 เรียนตามหลักสูตร

2.1.4 การเล่าเรื่องสั้นที่เป็นประโยชน์

2.1.5 พิธีปิด (นัดหมาย ตรวจ ชักธงลง เลิก)

2.2 กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรมการเดินทางไกลและอยู่ค่ายพักแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้ลูกเสืออยู่ในวินัย สร้างความอดทน รู้จักพึ่งพาตนเอง รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนฝึกฝนวิชาลูกเสือเพิ่มเติม ดังนั้นบทบาทผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อลูกเสือ ต้องงานการอยู่ค่ายพักแรม และตามหน้าที่ของตนเองจึงจำเป็นต้องนำลูกเสือในการดูแลไปฝึกประสบการณ์ในค่ายพักแรม ให้ผู้กำกับลูกเสือมอบหมายภารกิจการเดินทางไกลแก่ลูกเสือ และเข้าค่ายพักแรมปีหนึ่งอย่างน้อยกว่า 1 ครั้ง ในแต่ละครั้งให้ค้างแรมอย่างน้อย 1 คืน

2.3 กิจกรรมพิธีการ สถานศึกษาจะต้องดำเนินการพิธีการลูกเสือ เช่น พิธีเข้าประจำกองพิธีทบทวนคำปฏิญาณและสวนสนาม พิธีถวายราชสดุดี พิธีประดับเครื่องหมายต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมความสำคัญและเห็นถึงคุณค่าของการเป็นสมาชิกลูกเสือ

2.4 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ลูกเสือจะต้องผ่านการบำเพ็ญประโยชน์ที่สอดคล้องต่ออุดมการณ์ของลูกเสือ ผ่านการสนับสนุนจากสถานศึกษา



3. ผู้บังคับบัญชาลูกเสือจะต้องได้รับการอบรมเชิงปฏิบัติการวิชาผู้กำกับลูกเสือขั้นความรู้เบื้องต้นและเบื้องต้นในแต่ละประเภท

4. สถานศึกษาควรให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ

#### การประเมินกิจกรรม

การประเมินกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ซึ่งนอกจากพิจารณาความรู้ตามทฤษฎีแล้ว ยังเป็นรูปแบบของการทดสอบศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนลูกเสือ เนตรนารี ต้องพิจารณาถึงความประพฤติ พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นทักษะและการปฏิบัติต่างๆ ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลายและการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งแบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. กิจกรรมบังคับ เป็นการประเมินผลกิจกรรมตามหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การตัดสิน เลื่อนขั้นหรือจบหลักสูตร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ ที่สถานศึกษากำหนด มีการประเมินผลตลอดภาคเรียน/ปี โดยวิธีการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม การซักถาม การทดสอบภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยกำหนดผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่าน การปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2. วิชาพิเศษ การประเมินผลวิชาพิเศษในแต่ละวิชา ใช้วิธีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ

2. กิจกรรมยุวกาชาด เป็นกิจกรรมที่มุ่งก่อให้เกิดคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาผู้เรียนให้มีวินัย เห็นถึงความสำคัญต่อการทำประโยชน์ต่อสังคมรอบข้าง ที่สอดคล้องต่อค่านิยมที่พึงประสงค์ของสังคมไทย ผ่านการปฏิบัติจริงจากผู้เรียนอย่างครบวงจร เน้นทักษะ กระบวนการทำงานร่วมกัน ที่นำไปสู่การพัฒนาผลลัพธ์ของการทำงานที่ร่วมกัน เพื่อเรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

#### หลักการ

กิจกรรมยุวกาชาดมีหลักการของการจัดกิจกรรม ดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่ปลูกฝังพื้นฐานในการตัดสินใจและปฏิบัติตามหลักการกาชาดและยุวกาชาดที่สอดคล้องกับคุณค่าความเป็นมนุษย์ รวมทั้งทักษะในการจัดการ ทักษะในการดำเนินชีวิต ในทุกด้านที่นำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้
2. มีความเป็นเอกภาพและมีความหลากหลายในกิจกรรม กล่าวคือ เป็นกิจกรรมที่มีฐานของมวลประสบการณ์ความรู้ที่ยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อความจำเป็นและความสอดคล้องสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นไทย และความเป็นพลเมืองดีของชาติ
3. สามารถสนองตอบต่อสภาพความต้องการที่แท้จริงของสถานศึกษาและท้องถิ่น

#### วัตถุประสงค์

กิจกรรมยุวกาชาด เป็นการจัดกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ที่เน้นการพัฒนาผ่านระบบหน่วย กลุ่ม หมู่ เพื่อให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเกิดทักษะที่เกี่ยวข้องตามหลักปฏิบัติของการกาชาดและยุวกาชาดสากล และประเพณีที่ก่อเกิดประโยชน์ต่อสังคม อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การสร้างความเข้าใจและสัมพันธภาพที่มุ่งสู่สันติภาพ ก่อให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกันทุกแห่งหน(ข้อบังคับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 60 พุทธศักราช 2550 หมวดที่ 9 ว่าด้วยยุวกาชาด) จึงกำหนดเป้าหมายให้ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมั่นในศานติสุข มีความศรัทธาต่อสถาบันชาติ สถาบันศาสนา สถาบันกษัตริย์
2. มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องการรักษาสุขภาพลักษณะต่อตนเองและบุคคลโดยรอบ รวมถึงเสริมสร้างพัฒนาการทางกาย จิตใจ คุณธรรม และรักษาไว้ซึ่งคุณลักษณะที่สำคัญทางวัฒนธรรมของชาติ
3. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและอุดมการณ์กาชาด มีคุณธรรมจริยธรรม และมีจิตใจเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์
4. บำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
5. มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. มีสัมพันธภาพและมิตรภาพที่ดีต่อบุคคลทั่วไป

### ขอบข่าย

การจัดกิจกรรมยุวกาชาด กำหนดโครงสร้างหลักสูตรยุวกาชาดในสถานศึกษาเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ยุวกาชาดระดับ 1 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-3
2. ยุวกาชาดระดับ 2 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6
3. ยุวกาชาดระดับ 3 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3
4. ยุวกาชาดระดับ 4 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4-6

### แนวการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมยุวกาชาด ประกอบด้วยกิจกรรมหลักและกิจกรรมพิเศษ ดังนี้

1. กิจกรรมหลัก หมายถึง กิจกรรมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่สมาชิกยุวกาชาดทุกคนต้องเข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมหลักประกอบด้วย 4 กลุ่มกิจกรรม คือ

1.1 กลุ่มกิจกรรมกาชาดและยุวกาชาด เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกยุวกาชาดมีความรู้ ความเข้าใจในหลักการและอุดมการณ์ของกาชาด มีความเชื่อต่อการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยความเสียสละ เป็นคนดี มีคุณธรรม ช่วยสรรค์สร้างสังคม เป็นผู้นำในการแผ่ขยายกิจกรรมกาชาดและยุวกาชาด กฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศ ส่งเสริมศักยภาพ คุณค่าของความเป็นมนุษย์ บทบาทชาย-หญิง เป็นผู้ที่มีทักษะชีวิตในการจัดการกับปัญหารอบ ๆ ตัว มีความพร้อมเพื่อการปรับตัวเรื่องต่าง ๆ ในอนาคต ประกอบด้วยสาระที่เกี่ยวข้องเรื่อง

1.1.1. กาชาดสากล

1.1.2. สภากาชาดไทย

1.1.3. ยุวกาชาด

1.2 กลุ่มกิจกรรมสุขภาพ เป็นกิจกรรมให้สมาชิกยุวกาชาดได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะการป้องกันสุขภาพและชีวิต การเสริมสร้างสมรรถภาพ มีความรู้และทักษะในการรักษานามัยของตนเอง และส่งเสริมอนามัยของผู้อื่น การปฐมพยาบาลและเคหพยาบาลการเตรียมตัวป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายต่าง ๆ เช่น มีทักษะในการป้องกันตนเองจากการถูกล่วงละเมิดชีวิตครอบครัว อิทธิพลจากสื่อและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับเรื่อง

1.2.1. สุขภาพ

1.2.2. การป้องกันชีวิตและสุขภาพ

1.3 กลุ่มกิจกรรมสัมพันธ์ภาพและความเข้าใจอันดี เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้สมาชิกยุวกาชาดมีวินัย ได้รู้จักตนเอง มีความเหมาะสมทางบุคลิกภาพ รู้จักปรับตัวเข้ากับสังคมโดยรอบ ได้ดี มีความกลมเกลียวทางสัมพันธ์ภาพและความเข้าใจอันดีกับเพื่อนมนุษย์ ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีพื้นฐานการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มีทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานร่วมกับผู้อื่นและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม และมีความรู้สึกในทางบวก สามารถการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกันของยุวกาชาดที่ปฏิบัติงานสร้างเสริมสันติภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานของการทำงานในด้านอื่น ๆ ต่อไป ประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับเรื่อง

1.3.1. ความกลมเกลียวและความเป็นเอกภาพ

1.3.2. ความมีระเบียบวินัย

1.3.3. ปฏิสัมพันธ์และสัมพันธ์ภาพในทางบวก

1.4 กลุ่มกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เป็นรูปแบบการดำเนินการที่มุ่งพัฒนาและเสริมสร้างเพื่อสมาชิกยุวกาชาดได้ปฏิบัติในการตอบสนองต่อหลักการณ์และเป้าประสงค์ของยุวกาชาด เห็นถึงความสำคัญในวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และมรดกของชาติ พร้อมทั้งจะอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ เป็นผู้ที่มีมุงสละความสุขส่วนตนเพื่อบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมประกอบด้วยสาระเกี่ยวกับเรื่อง

1.4.1. การบำเพ็ญประโยชน์

1.4.2. การอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในแต่ละสาระของกิจกรรมหลักทั้ง 4 กลุ่มกิจกรรม สถานศึกษาสามารถปรับแต่ละสาระมากขึ้นน้อยแตกต่างกันได้ตามความสอดคล้องกับบริบทโดยรอบ สภาพการณ์ปัจจุบันความต้องการ และความสนใจของผู้เรียน รวมทั้งความพร้อมของสถานศึกษา ทั้งนี้ให้อยู่ในการตัดสินใจของสถานศึกษา

2. กิจกรรมพิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะพื้นฐานของการดำรงชีวิตในสังคมที่มีความเหมาะสมกับบุคลิกภาวะและความต้องการของสังคม โดยผู้เรียนสามารถเลือกเข้าร่วมกิจกรรมตามศักยภาพหรือความถนัด และมีเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนดแต่ละกิจกรรม เมื่อผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจึงสามารถประดับเครื่องหมายกิจกรรมพิเศษนั้น ๆ มีจำนวน 54 กิจกรรม เป็นกิจกรรมที่จัดนอกเหนือกิจกรรมหลัก โดยผู้สอนเป็นผู้กำหนดเงื่อนไขของกิจกรรมได้ตามความเหมาะสม

เงื่อนไข ประกอบไปด้วย

1. เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม การจัดกิจกรรมยุวกาชาดตามหลักสูตรในแต่ละช่วงชั้นการศึกษา สถานศึกษากำหนดเวลา ให้สอดคล้องตามความเหมาะสม ส่วนการจัดกิจกรรมสำหรับการรับเครื่องหมายกิจกรรมพิเศษของยุวกาชาดแต่ละประเภท อาจใช้ในเวลาเรียนปกติหรือนอกเวลาเรียนก็ได้

2. การจัดกิจกรรม ต้องมีพิธีเปิดและพิธีปิดกิจกรรมยุวกาชาดทุกครั้งก่อนที่จะมี การดำเนินการในกิจกรรมใดๆ เพื่อเป็นการปลูกฝังในความมีวินัยต่อเอง โดยปฏิบัติตามลำดับ ดังนี้

2.1 พิธีเปิดกิจกรรมยุวกาชาด

2.1.1. เรียกสมาชิกเข้าแถวครึ่งวงกลมหน้าเสาธง

2.1.2. ชักธงยุวกาชาดขึ้นสู่ยอดเสา

2.1.3. สงบนิ่ง

2.1.4. กล่าวคำปฏิญาณตนยุวกาชาด

2.1.5. ตรวจและรายงาน

2.1.6. นัดหมายและชี้แจง

2.2 พิธีปิดกิจกรรมยุวกาชาด

2.2.1. เรียกสมาชิกเข้าแถวครึ่งวงกลมหน้าเสาธง

2.2.2. นัดหมายและชี้แจง

2.2.3. ชักธงยุวกาชาดลง

2.2.4. เลิกแถว

2.3 กิจกรรมพิธีการ การจัดกิจกรรมพิธีการยุวกาชาดควรได้รับการปฏิบัติจริงโดยสถานศึกษา เช่น พิธีเข้า พิธีประดับเครื่องหมายต่าง ๆ พิธีทบทวนคำปฏิญาณตนยุวกาชาดและสวนสนาม ประจำหมู่ เป็นต้น

2.4 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ ยุวกาชาดจะต้องได้บำเพ็ญประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผ่านการส่งเสริมจากสถานศึกษา

3. ผู้นำยุวกาชาดจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่และผู้บังคับบัญชายุวกาชาด เช่น หลักสูตรครูผู้สอน หลักสูตรผู้นำยุวกาชาด เป็นต้น

4. สถานศึกษาควรให้มีการจัดตั้งหมู่ยุวกาชาดตามข้อบังคับ

### การประเมินกิจกรรม

การประเมินกิจกรรมยุวภาษา เป็นขั้นตอนในการทดสอบศักยภาพและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งมีการนำการแสดงออกในพฤติกรรมต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และพฤติกรรมในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นทักษะและการปฏิบัติต่าง ๆ ด้วยวิธีการมาร่วมพิจารณาในการประเมิน ซึ่งมีวิธีการ ประเมินที่หลากหลายและการประเมินตามสภาพจริง ซึ่งแบ่งการประเมินผลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. กิจกรรมหลัก เป็นการประเมินผลเพื่อให้ผู้เรียนผ่านเกณฑ์การตัดสิน เลื่อนชั้นหรือจบหลักสูตร โดยการเข้าร่วมกิจกรรมและผ่านการประเมินตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด มีการประเมินผลตลอดภาคเรียน/ปี โดยวิธีการสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม การซักถาม และการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ โดยกำหนดผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามผ่าน เกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

2. กิจกรรมพิเศษ เป็นการประเมินเพื่อให้ผู้เรียนมีสิทธิ์ประดับเครื่องหมายกิจกรรมพิเศษได้ เมื่อผู้เรียนสามารถสอบผ่านเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

3. กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นกิจกรรมสำหรับสตรีเด็กและผู้หญิงที่สนใจเป็นอาสาสมัครนานาชาติโดยไม่คำนึงถึงความต่างศาสนา และเชื้อชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกเด็กผู้หญิงให้เป็นพลเมืองดีมีประโยชน์ต่อสังคม ตามหลักการที่ Lord Baden Powell ผู้ก่อตั้งกิจกรรมลูกเสือและผู้บำเพ็ญประโยชน์ได้กำหนดไว้ โดยการฝึกทักษะต่าง ๆ ให้มีความพร้อมอย่างรอบด้านทั้ง กาย สติปัญญา อารมณ์สังคม และคุณธรรม มีคำปฏิญาณและกฎ 10 ข้อ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีโดยมีการจัดองค์กร การบริหารตามข้อบังคับ และนโยบายขององค์การผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งโลก (The World Association of Guides and Girl Scouts)

### หลักการ

กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นรูปแบบของการทำงานเพื่อให้เด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรีมีความเสมอภาคในการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพของตนเอง โดยในการฝึกจะต้องให้สมาชิกได้รับ การฝึกฝนในตนเองครบถ้วนทั้ง 6 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา จิตใจ และคุณธรรม



### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรีมีคุณลักษณะที่ดีตามแนวทางของคำปฏิญาณและกฎ
2. เพื่อพัฒนาเด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรีให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน
3. เพื่อสร้างโอกาสให้เด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรีได้รับการปลูกฝังทักษะของความเป็นผู้นำและผู้ตามที่เหมาะสม
4. เพื่อสร้างโอกาสให้เด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรีได้ช่วยเหลือบุคคลอื่นและบำเพ็ญตนให้เกิดประโยชน์ในสังคม

### แนวการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์มีขอบข่ายที่ประกอบด้วย ข้อกำหนด จุดประสงค์ สาระกิจกรรม กระบวนการฝึก หลักสูตรพื้นฐาน พิธีการ และเครื่องแบบ โดยแบ่งตามประเภทของสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งประกอบด้วย สมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ที่เรียกว่า เยาวสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์มีทั้งหมด 4 รุ่น คือ

รุ่นที่ 1 นกน้อย ได้แก่ เด็กหญิงอายุประมาณ 4-6 ปี เรียนอยู่ในชั้นอนุบาล 1-3

รุ่นที่ 2 นกสีฟ้า ได้แก่ เด็กหญิงอายุประมาณ 7-11 ปี เรียนอยู่ในระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6)

รุ่นที่ 3 ผู้บำเพ็ญประโยชน์รุ่นกลาง ได้แก่ เยาวสตรีอายุประมาณ 12 -15 ปี เรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3)

รุ่นที่ 4 ผู้บำเพ็ญประโยชน์รุ่นใหญ่ ได้แก่ เยาวสตรีอายุประมาณ 16 - 20 ปี เรียนอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) หรือสูงกว่านั้น

กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ มีแนวการจัดกิจกรรมเฉพาะ 9 ข้อ ดังนี้

1. ให้ยึดมั่นและปฏิบัติตามคำปฏิญาณและกฎของกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ (Promise and Laws) วิธีการนี้เป็นการเสริมสร้างอุปนิสัยที่มีคุณค่า มีคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ และตระหนักในหน้าที่ของตนที่มีต่อชุมชนและประเทศชาติ

2. ระบบหมู่ (Patrol System) เป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่เรียกว่า ระบบหมู่ โดยให้ทำงานร่วมกันเป็นหมู่เล็ก ๆ 6-8 คน เสริมสร้างความเป็นผู้นำและผู้ตามในการปกครองตนเอง วิธีการนี้ช่วยพัฒนากระบวนการความเป็นประชาธิปไตย

3. เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รู้ถึงความต้องการ ความสนใจ และความสามารถของตนเอง

4. ฝึกพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า (Progressive Development) ให้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง รู้จักสร้างโอกาสในการพบเจอสิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายตนเองด้วยความสามารถ วิธีการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาความสนใจและความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

5. ให้มีความร่วมมืออย่างจริงจังระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ (Active Co-operation between Youths and Adults) เป็นความร่วมมือด้านแนวคิด การเตรียมการ การตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรมและการประเมินผลร่วมกัน ความร่วมมือนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการส่งเสริมให้คนรุ่นเยาว์ได้พัฒนาตนเองและมีความรับผิดชอบ วิธีการนี้จะช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเด็กและได้เห็น แบบอย่างที่ดีของผู้ใหญ่ด้วย

6. การใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน (Symbolism) เป็นกระบวนการเสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในการเป็นสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ด้วยการใช้สัญลักษณ์ร่วมกัน ได้แก่ เครื่องแบบ เครื่องหมาย การทำความเคารพ รหัส คำปฏิญาณ กฎ คติพจน์ คำขวัญ ธง กระบวนการนี้จะช่วยให้ผู้เรียนตระหนัก และภาคภูมิใจในการที่เป็นสมาชิกขององค์การผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งโลก ซึ่งมีสมาชิกอยู่ทั่วโลก และเป็นองค์กรสตรีที่มีจำนวนสมาชิกมากที่สุดในโลก

7. กิจกรรมกลางแจ้ง (Outdoor Activities) ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและฝึกการเตรียมความพร้อมเสมอ ผ่านกิจกรรมกลางแจ้งและการอยู่ค่ายพักแรม วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการดำเนินชีวิต

8. ฝึกให้บำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน (Community Service) วิธีการนี้จะทำให้ผู้เรียนได้เสริมสร้างนิสัยการบำเพ็ญประโยชน์ และมีความรับผิดชอบในการช่วยเหลือผู้อื่น ชุมชน ประเทศชาติและสังคมโลก

9. เรียนรู้เกี่ยวกับนานาชาติ (International Experience) ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรม ศาสนา และวิถีชีวิต วิธีการนี้ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเข้าใจในแตกต่างของบุคคลในชาติและสังคมโลก เพื่อมุ่งสู่สันติภาพ และรู้จักพึ่งพาอาศัยกันเป็นการสร้างสันติสุขในโลก

## โปรแกรมการจัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์

กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ มีสาระของกิจกรรม 10 โปรแกรม ดังนี้

1. การบำเพ็ญประโยชน์ (Giving Service) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิงได้เรียนรู้เกี่ยวกับ กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ ได้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ให้เป็นผู้ที่ช่วยเหลือผู้อื่นเสมอ แสดงความเมตตา กรุณา เพื่อให้ไปบำเพ็ญประโยชน์ต่อครอบครัว ชุมชน และสังคม

2. การเป็นพลเมืองดี (Citizenship) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง ได้พัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองที่ดีมีความรับผิดชอบ ผ่านการปฏิบัติหน้าที่ต่อตนเอง ครอบครัว โรงเรียน ชุมชน ประเทศชาติด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติตามคำปฏิญาณ และกฎของผู้บำเพ็ญประโยชน์

3. วัฒนธรรมและมรดกของชาติ (Culture and Heritage) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง มีความรู้ ความเข้าใจ ความภาคภูมิใจ ใน วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ความเชื่อ และมรดกของชาติ พร้อมทั้งจะรักษาและช่วยเผยแพร่สิ่งที่ดีงามนี้แก่ผู้อื่น

4. สิ่งแวดล้อม (Environment) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง ได้รู้ เข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเหมาะสม

5. การอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Relationships) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิงได้รู้จักตนเองและรู้จักผู้อื่น ด้วยการ เป็นมิตร และเรียนรู้การทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยกระบวนการของระบบหมู่

6. สุขภาพ (Health) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง มีสุขภาพดี มีสติปัญญา มีอารมณ์มั่นคง และรู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่นและสังคมได้อย่างเหมาะสม

7. ประสพการณ์นานาชาติ (International Understanding) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง ได้มีความรู้ ความเข้าใจอันดีในระดับนานาชาติ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งมีพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่างกันโดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ เด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรีจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมนานาชาติ ภาษาต่างประเทศและกิจกรรผู้บำเพ็ญประโยชน์ของ

ประเทศต่าง ๆ เรื่องเกี่ยวกับองค์การผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งโลก ภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และสายใยแห่งความสัมพันธ์ของสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ทั่วโลก

8. เทคโนโลยี (Technology) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง ได้เรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยี มีทักษะและสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้อง

9. ครอบครัว (Family Life) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง รู้และเข้าใจบทบาทความรับผิดชอบและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อครอบครัว เกิดความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวและมีพื้นฐานในการสร้างครอบครัวในอนาคต

10. วิสัยทัศน์ (My Vision) โปรแกรมนี้จะช่วยเสริมสร้างและพัฒนาให้เยาวชนสตรีและเด็กผู้หญิง แสวงหาความต้องการ ความสามารถ ความสนใจ และวิสัยทัศน์ของตนเอง ได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อเตรียมตัวให้สามารถตัดสินใจที่จะเลือกอาชีพที่ถนัดและสนใจในอนาคตได้

เมื่อผู้เรียนรวมกลุ่มปฏิบัติกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ตามโปรแกรม 10 โปรแกรม แล้วผู้เรียนแต่ละคนสามารถเลือกทำเครื่องหมายแสดงความสามารถ (Efficiency Badges) ที่ตนสนใจและถนัดได้ เป็นการประเมินผลขั้นสุดท้ายของสมาชิกแต่ละระดับ

### เงื่อนไข

1. เวลาในการร่วมกิจกรรม การจัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ตามหลักสูตรในแต่ละรุ่น สถานศึกษาอาจจัดเวลา ได้ตามความเหมาะสม

### 2. การจัดกิจกรรม

2.1 การจัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ตามหลักสูตร ควรจัดให้มีการเปิดชุมนุมทุกครั้งก่อนที่จะมีการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อเป็นการฝึกความมีระเบียบวินัยในตนเอง โดยปฏิบัติตามขั้นตอน ดังนี้

2.1.1. เปิดชุมนุม (การเปิดชุมนุมของสมาชิกรุ่นน้อยและนกสีฟ้า ต้องทำทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรม สำหรับสมาชิกรุ่นกลางและรุ่นใหญ่ไม่จำเป็นต้องทำทุกครั้ง แต่อย่างน้อยควรทำเดือนละ 1 ครั้ง)

2.1.2. จัดกิจกรรมตามโปรแกรมหรือตามเครื่องหมายแสดงความสามารถ (Efficiency Badges)

2.1.3. ใช้วิธีการ (Methods) 9 ข้อ

2.1.4. ใช้เพลงหรือเกมที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่จัดกิจกรรม

2.1.5. ปิดชุมนุม

2.2 กิจกรรมการอยู่ค่ายพักแรมการเดินทางไกลและการเข้าค่ายพักแรม มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกให้สมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์อยู่ในวินัย มีความอดทน รู้จักพึ่งพาตนเอง รู้จักทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ตลอดจนเรียนรู้และฝึกทักษะตามหัวข้อ (Theme) ของการเข้าค่ายพักแรม ซึ่งหัวหน้าหมวด ผู้บำเพ็ญประโยชน์และเยาวชนสมาชิกได้วางแผนไว้ล่วงหน้าแล้ว การอยู่ค่ายพักแรมสามารถทำได้ตามความเหมาะสมหรืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

2.3 กิจกรรมพิธีการ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมพิธีการของผู้บำเพ็ญประโยชน์เช่น การเปิดชุมนุม พิธีปฏิญาณตน พิธีมอบเครื่องหมายแสดงความสามารถพิเศษ (Efficiency Badges) พิธีวันรำลึก (Thinking Day) เป็นต้น เพื่อให้สมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ตระหนักถึงความสำคัญและภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์

2.4 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ สถานศึกษาควรสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้สมาชิกผู้บำเพ็ญประโยชน์ได้มีดำเนินการเพื่อการบำเพ็ญประโยชน์ตามอุดมการณ์ของผู้บำเพ็ญประโยชน์

3. หัวหน้าหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์ (Leaders) คือผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรม ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรหัวหน้าหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์ขั้นพื้นฐาน

4. สถานศึกษาที่ประสงค์จะจัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ให้ขออนุญาตเปิดหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์ต่อสมาคมผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชินูปถัมภ์

#### การประเมินกิจกรรม

1. ประเมินจากพฤติกรรมความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม โดยประเมินจากจำนวนครั้งและเวลาในการจัดกิจกรรม

2. ประเมินจากการปฏิบัติกิจกรรมได้ตรงตามจุดประสงค์ของแต่ละกิจกรรม โดยประเมินจากผลงานและการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น

3. ประเมินพัฒนาการของเยาวชนสมาชิกด้านต่าง ๆ ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจสติปัญญา และคุณธรรม โดยประเมินจากผลการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อได้รับเครื่องหมายแสดงความสามารถ โดยกำหนดผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

4. กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร เป็นกิจกรรมที่มุ่งสร้างระเบียบวินัยให้ผู้เรียน รับฟัง และปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของประเพณีและวัฒนธรรมที่ดี และมีพลานามัย สุขภาพ ที่สมบูรณ์

#### หลักการ

กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหารเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นตามความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน มีหลักการสำคัญดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นตามความสมัครใจของผู้เรียน
2. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชาติ จึงต้องมีความจงรักภักดี สามารถที่จะเสียสละ และอุทิศกายและใจ ให้กับชาติ โดยไม่ปรารถนาต่อสิ่งตอบแทน
3. เป็นกิจกรรมที่มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้และประสบการณ์ในทางการทหารที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ต่อกองทัพ และมีความพร้อมในฐานะกำลังพลสำรองที่จะเข้ารับใช้ชาติ ที่มีคุณภาพของกองทัพ เมื่อสำเร็จการฝึกวิชาทหารตามหลักสูตรด้วยความเต็มใจ
4. เป็นกิจกรรมที่เป็นตัวเชื่อมต่อการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกองทัพ กับสังคม รวมทั้งสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับเยาวชนในสังคม โดยเฉพาะเพื่อป้องกันและต่อต้านยาเสพติด

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้สอดคล้องกับความถนัด ความสามารถ และความสนใจของผู้เรียน
2. เพื่อให้ให้นักเรียนทั้งชายและหญิงที่สมัคร มีความรู้วิชาทหารทั้งในทางเทคนิคและทางยุทธศาสตร์
3. เพื่อปลูกฝังให้มีอุดมการณ์ เทิดทูน และยึดมั่นในชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีจิตสำนึกในเรื่องชาตินิยม
4. เพื่อเสริมสร้างให้เป็นผู้มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของประเพณีและวัฒนธรรมที่ดีของชาติ มีสุขภาพพลานามัยแข็งแรง มีความอดทน และอดกลั้น ที่



5. เพื่อส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการรณรงค์ และดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนอย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง

6. เพื่อเสริมสร้างให้มีความรักและสามัคคีในหมู่คณะด้วยกัน รวมทั้งให้มีความสำนึกในภาระหน้าที่ของตนให้บังเกิดเป็นรูปธรรมและเป็นระบบโดยต่อเนื่อง

#### ขอขยาย

นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 1 และ 3 ศึกษาวิชาทหารพื้นฐานในระดับลูกแถว เพื่อปลูกฝังความมีระเบียบวินัยเพื่อพัฒนานุคลิกลักษณะนิสัย สามารถใช้อาวุธประจำกาย และทำการยิงอย่างได้ผล

นักศึกษาวิชาทหารชั้นปีที่ 3 ศึกษาวิชาทหารในระดับผู้บังคับหมู่ รองผู้บังคับหมวด และผู้บังคับหมวด มีความพร้อมในการควบคุมบังคับบัญชาหน่วยในการปฏิบัติการรบทั้งในแบบและนอกแบบ

#### แนวการจัดกิจกรรม

การสมัครเข้าร่วมกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร ต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นชายหรือหญิงที่มีสัญชาติไทย
2. ไม่พิการ ทุพพลภาพ หรือมีโรคซึ่งไม่สามารถจะรับราชการทหารได้ ตามกฎหมาย

ว่าด้วยการรับราชการทหาร

3. มีขนาดรอบตัว น้ำหนัก และความสูงตามส่วนสัมพันธ์ที่ได้ประกาศ

4. มีความประพฤติเรียบร้อย

5. กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาที่หน่วยบัญชาการกำลังสำรอง

6. สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป และมีผลการเรียนของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าตั้งแต่ 1.00 ขึ้นไป หรือนักเรียนที่เคยเป็นลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ และสอบได้วิชาพิเศษไม่น้อยกว่า 8 วิชา จะต้องมีผลการเรียนของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่า ไม่ต่ำกว่า 1.5 เว้นแต่ผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป และกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนช่างฝีมือทหารของกระทรวงกลาโหม หรือกำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียนตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ไม่ต้องมีผลการเรียนของชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือเทียบเท่าตามที่กองทัพบกกำหนด

7. นักศึกษาวิชาทหารจะต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพร่างกายตามที่กำหนดดังนี้

- 7.1 ลูก-นั่ง 34 ครั้ง ภายในเวลา 2 นาที
- 7.2 ดันพื้น 22 ครั้ง ไม่จำกัดเวลา
- 7.3 วิ่งระยะทาง 800 เมตร ใช้เวลาไม่เกิน 3 นาที 15 วินาที
- 8. นักศึกษาหญิงต้องผ่านการทดสอบสมรรถภาพตามที่กำหนด ดังนี้
- 8.1 ลูก-นั่ง 25 ครั้ง ภายในเวลา 2 นาที
- 8.2 ดันพื้น 15 ครั้ง ภายในเวลา 2 นาที (เดิมไม่จำกัดเวลา)
- 8.3 วิ่งระยะทาง 800 เมตร ใช้เวลาไม่เกิน 4 นาที (เดิม 8 นาที)

### เงื่อนไข

1. เป็นผู้เรียนที่ศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
2. สถานศึกษาที่เปิดรับนักศึกษาวิชาทหาร ต้องได้รับอนุมัติจากหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม
3. การจัดกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหารในสถานศึกษา ก่อนจะมีการปฏิบัติกิจกรรมควรปฏิบัติดังนี้
  - 3.1 พิธีเปิด รวมพลเข้าแถวตอน ชักธงชาติขึ้น สวดมนต์ ปฏิญาณตน และแยกแถวทำกิจกรรม
  - 3.2 พิธีปิด รวมพลเข้าแถวตอน นัดหมาย ชักธงชาติลง และเลิก
4. เวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม สถานศึกษาอาจจัดเวลาได้ตามความเหมาะสม สำหรับการฝึกภาคสนามสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการฝึกโดยใช้เวลาเรียนปกติหรือนอกเวลาเรียน ได้ตามความเหมาะสม
5. ผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร ต้องผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของกองบัญชาการกำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม
6. การขอเปิดสถานศึกษาวิชาทหาร การฝึก การสอบ และการปกครองให้เป็นไปตามระเบียบของหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม

### การประเมินกิจกรรม

การประเมินกิจกรรม เป็นกระบวนการทดสอบความสามารถและพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักศึกษาวิชาทหาร ซึ่งนอกจากพิจารณาความรู้ตามทฤษฎีแล้วยังต้องพิจารณาด้านความประพฤติ พฤติกรรมการเข้าร่วมกิจกรรมที่เน้นทักษะและการปฏิบัติต่างๆ ด้วยวิธีการประเมินที่หลากหลาย และตามสภาพจริง โดยกำหนดผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

5. กิจกรรมชุมนุม ชมรม กิจกรรมชุมนุม ชมรม เป็นกิจกรรมที่สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนจัดขึ้นตามความสนใจ ความถนัด ความแตกต่างของผู้เรียน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้เรียนที่สอดคล้องต่อเป้าหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551

ชุมนุม หมายถึง การก่อตัวของผู้เรียนที่มีความต้องการ หรือความสนใจ ในเรื่องเดียวกันและร่วมดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเรียนและดำรงชีวิต ของตนเองให้เต็ม ตามศักยภาพ ตลอดจนเสริมสร้างจิตสำนึกในการทำประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ชมรม หมายถึง การก่อตัวของกลุ่มผู้เรียนที่มีเป้าหมายที่สำคัญของการปฏิบัติ ที่มี การร่วมกันกำหนดองค์ประกอบต่างๆ ในด้านวัตถุประสงค์ ข้อบังคับ สมาชิก โครงสร้างของชมรม และบทบาทของ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ถูกต้องของสถานศึกษา

หลักการ

กิจกรรมชุมนุม ชมรม มีหลักการที่สำคัญดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่เกิดจากการระดมทางความคิดและกำหนดขั้นตอนกิจกรรมของผู้เรียนตามความเต็มใจ
2. เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนทำงานเป็นกลุ่มร่วมกัน ระดมความคิด ประสานความร่วมมือ และช่วยกันแก้ไขอุปสรรค
3. เป็นกิจกรรมที่ให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างและขีดความสามารถของผู้เรียน
4. เป็นกิจกรรมที่เหมาะสมพัฒนาการทางร่างกายและสติปัญญาของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาและท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมตามความแตกต่างของศักยภาพของตน
2. เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างรอบด้าน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ที่นำไปสู่การพัฒนาตนเองทั้งทางวิชาการและวิชาชีพตามศักยภาพ

3. เพื่อปลูกฝังการใช้เวลาของผู้เรียนให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและตนเอง
4. เพื่อให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตามวิถีประชาธิปไตย

#### ขอบข่าย

กิจกรรมชุมนุม ชมรม มีขอบข่ายดังนี้

1. เป็นกิจกรรมที่สนับสนุน การบูรณาการการเรียนรู้จาก 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ให้กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น
2. เป็นกิจกรรมตอบสนองความต้องการของผู้เรียน
3. เป็นกิจกรรมที่มีความยืดหยุ่นต่อการดำเนินการทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา และทั้งในและนอกเวลาเรียน

#### แนวการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมชุมนุม ชมรมของสถานศึกษา สามารถปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทและสภาพของสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาส่งเสริมการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมได้อย่างอิสระบนความยืดหยุ่น ทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน และระยะเวลาการจัดกิจกรรม เช่น กิจกรรมอาจอยู่ในระยะ 1 ภาคเรียน หรือ 1 ปีการศึกษา ขึ้นอยู่ความเหมาะสมและบริบทของสถานศึกษา
2. กรณีสถานศึกษาได้มีการตั้งชุมนุมหรือชมรมอยู่แล้ว สถานศึกษาควรพิจารณาความคิดเห็นของผู้เรียนต่อการเลือกเข้าร่วมชุมนุม ชมรม
3. กรณีที่สถานศึกษายังไม่มีการจัดตั้งชุมนุม ชมรม ควรส่งเสริมให้ผู้เรียนรวมตัวจัดตั้งชุมนุมชมรม และติดต่อครูที่มีความสนใจเป็นที่ปรึกษา เพื่อร่วมกันดำเนินกิจกรรมชุมนุม ชมรม ตามข้อกำหนดภายในของสถานศึกษา
4. ครูที่ปรึกษาสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีการสรุปผลลัพธ์ของการดำเนินการเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เรียนรู้ระหว่างสมาชิกและเผยแพร่กิจกรรม

#### เงื่อนไข

1. การจัดกิจกรรมชุมนุม ชมรมในแต่ละระดับชั้น สถานศึกษาจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา

2. สมาชิกของชุมนุม ชมรม ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ได้ระบุไว้ รวมถึงระเบียบของชุมนุม ชมรม และมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ของแต่ละกิจกรรม

3. สถานศึกษามีรูปแบบของการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของชุมนุมชมรมอย่างสม่ำเสมอ

#### การประเมินกิจกรรม

การประเมินกิจกรรมชุมนุม ชมรม เป็นการตรวจสอบความสามารถและพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ด้วยวิธีการที่หลากหลายและประเมินตามสภาพจริงโดยกำหนดผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเกณฑ์ ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเกณฑ์ ไม่ผ่านการปฏิบัติกิจกรรม หรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

#### แนวการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เป็นกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์ให้ผู้เรียนบำเพ็ญตน ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมในทุกระดับ และประเทศชาติในลักษณะอาสาสมัคร เพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยของผู้เรียนให้มีเห็นอกเห็นใจ มีความน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ และมีจิตสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สังคมที่สามารถอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างอย่างมีความสุข

#### หลักการ

กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามความสามารถและเต็มตามศักยภาพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการและความแตกต่างระหว่างบุคคลและ เน้นให้ความสำคัญทั้งสติปัญญาและค่านิยมต่อสังคมที่เหมาะสม โดยจัดกิจกรรมที่เกิดจากผู้เรียนผ่านการสร้างสรรค์ รูปแบบกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างหลากหลายรูปแบบ เพื่อแสดงถึงการเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมในลักษณะจิตอาสา

#### วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกในการบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติให้แก่ผู้เรียน

2. เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสังคม และสาธารณประโยชน์ตามศักยภาพและความสนใจในรูปแบบอาสาสมัคร

3. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ควบคู่ค่านิยมที่เหมาะสม ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์

4. เพื่อให้ผู้เรียนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ที่นำไปสู่การมีจิตสาธารณะ

ขอบข่าย

เป็นขั้นตอนในการจัดกิจกรรมในรูปแบบกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมอาสาสมัครหรือกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือสังคม โดยผู้เรียนปฏิบัติด้วยตนเองทุกขั้นตอนในรูปแบบอาสาสมัคร เพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบ ความดีงาม มีจิตสาธารณะ และการเห็นต่อประโยชน์ต่อสังคม

แนวการจัดกิจกรรม

การจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มุ่งปลูกฝังค่านิยมสำคัญผ่านการกระบวนกร่วมกันระดมความคิดและวิเคราะห์สภาพปัญหา รวมถึงกระบวนกรดำเนินการในทุกขั้นตอนตั้งแต่ต้นกระบวนกรจนถึงลำดับสุดท้ายของกระบวนกรอย่างรอบด้าน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลการจัดกิจกรรมการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยผู้เรียนสามารถเลือกการดำเนินการหรือเข้าร่วมกิจกรรมได้ผู้เรียน ดังนี้

1. จัดกิจกรรมภายในโรงเรียน (กิจกรรมวิถีชีวิตโรงเรียน) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนและครูที่ปรึกษากิจกรรมร่วมกันดำเนินการในทุกขั้นตอนที่นำไปสู่การปฏิบัติกิจกรรมจิตอาสาในสอดคล้องกับบริบทภายในของ สถานศึกษาจนเกิดเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของสังคม ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะขยายขอบเขตจากตัวผู้เรียนไปสู่สังคมที่อยู่ภายนอกได้

2. จัดกิจกรรมภายนอกโรงเรียน (กิจกรรมอาสาสมัครเพื่อสังคม) เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนได้รับการสนับสนุนตามโครงการของกิจกรรม โดยให้การดำเนินการด้วยความสมัครใจที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมในทุกระดับ

แนวการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มีแนวการจัดดังนี้

1. จัดกิจกรรมในลักษณะที่ประมวลประสบการณ์ใน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้เข้าด้วยกันผ่านการบูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถดำเนินกิจกรรมตามองค์ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสมที่สอดคล้องในแต่ละกิจกรรม



2. จัดกิจกรรมลักษณะโครงการ/โครงการ/กิจกรรม หมายถึง กิจกรรมที่ผู้เรียนได้ดำเนินการในลักษณะโครงการ ที่นำไปสู่เสนอการต่อสถานศึกษา เพื่อการอนุมัติเพื่อนำไปสู่การดำเนินการจริง ที่มีการระบุระยะเวลาในการเริ่มโครงการและสิ้นสุดที่ชัดเจน

3. จัดกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น หมายถึง กิจกรรมที่ผู้เรียนได้มีการประสานงานเพื่อร่วมปฏิบัติกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่จัดกิจกรรมในลักษณะเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ ดังนี้

3.1 ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เข้ามาจัดกิจกรรมในโรงเรียน

3.2 ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่จัดกิจกรรมนอกโรงเรียน

### เงื่อนไข

1. เวลาเข้าร่วมกิจกรรม ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์
2. เกิดจากการที่ผู้เรียนเป็นผู้จัดกิจกรรมด้วยตนเองในทุกขั้นตอน โดยมีครูคอยให้

### คำแนะนำ

3. ผู้เรียนจะกระทำกิจกรรมในลักษณะเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ในลักษณะใดก็ได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมตามบริบทโดยรอบ และขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของสถานศึกษา

### การประเมินกิจกรรม

กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ผู้เรียนต้องเข้าร่วมกิจกรรมให้ครบตามกรอบเวลาในโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ดังนี้

1. ระดับประถมศึกษา (ป.1-ป.6) มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม 60 ชั่วโมง
2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม 45 ชั่วโมง
3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม 60 ชั่วโมง

การประเมินในแต่ละกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มีผลการประเมินเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน” ดังนี้

ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมครบตามเวลา ปฏิบัติกิจกรรมและมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ไม่ผ่าน หมายถึง ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมไม่ครบตามเวลา ปฏิบัติกิจกรรมหรือมีผลงาน/ชิ้นงาน/คุณลักษณะไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

ในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่าน ครูที่ปรึกษาต้องให้ผู้เรียนซ่อมเสริมการทำกิจกรรมให้ครบตามเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการ ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดังนี้

การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันในการร่วมกันวางแผนก่อนการปฏิบัติจริง รวมถึงมีการมอบหมายการบริหารการทำงานเป็นทีมอย่างชัดเจน และมีการกำหนดการคงอยู่ของสมาชิกภายในทีมในช่วงเวลาหนึ่งอย่างเหมาะสม (เบญจมาศ วงศ์พัฒนกุล, 2557) การทำงานเป็นทีมของครูคือส่วนสำคัญ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ การที่กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมายนั้นจะช่วยสร้างกระบวนการจัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยอาศัยการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน มีการมอบหมายภาระงานและความรับผิดชอบให้เหมาะสมต่อสมาชิกภายในทีม สร้างความไว้วางใจให้เกิดแก่สมาชิก ส่งผลให้การทำงานร่วมกันเกิดศักยภาพสูงสุดและมุ่งสู่ผลลัพธ์ของความสำเร็จในการจัดกิจกรรมที่ได้เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พอชาย พิงไชย (2559, น. 353) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในส่วนของการทำงานเป็นทีมของบุคลากรนั้นมีอิทธิพลและส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษานั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณพงษ์ผ่องพูล (2560, น. 169) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่าการทำงานเป็นทีมขององค์กรนั้นจะไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้ด้วยเพียงบุคคลเพียงคนเดียว การจะทำงานให้ลุล่วงได้นั้นต้องประสานความร่วมมือทั้งด้านความรู้ ความชำนาญของแต่ละบุคคล ร่วมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกในทีม เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์สอดคล้องกับงานวิจัยของ (คมสัน พรหมเสน, 2563) ที่ได้ศึกษาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนวัดท่าพุด(นครผลประชานุกุล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 2 พบว่า การร่วมกันระดมความคิดออกแบบกิจกรรมต่างๆ ที่มีการกำหนดบทบาท

โดยคำนึงถึงความชำนาญ และความเหมาะสมต่อความรับผิดชอบ คือส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทั้งยังมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้การทำงานเป็นทีมของครูเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำผลดังกล่าวไปสู่การทำวิจัยในหัวข้อการทำงานเป็นทีมเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

## 5.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนทั้งในและต่างประเทศดังนี้

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

ชัยวัฒน์ นนทยะโส (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า (1) รูปแบบการทำงานเป็นทีมสถานศึกษา เรียงจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ ด้านความร่วมมือ ด้านการสื่อสาร ด้านการประสานงาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ก้าวหน้า และด้านความก้าวหน้าทีต่อเนื่อง (2) ประสิทธิผลการบริหารวิชาการ อยู่ในระดับมาก เรียงจากค่ามากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวัดประเมินผลการเรียน การพัฒนาระบบประกันคุณภาพ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และการนิเทศการศึกษา และ(3) รูปแบบการทำงานเป็นทีม ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ก้าวหน้า ด้านความก้าวหน้าทีต่อเนื่อง และด้านการประสานงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลบริหารวิชาการ 89 เปอร์เซนต์ ส่วนด้านการสื่อสาร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการ

พุทพวงค์ หลักคำ (2560, น. 94-99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ในด้านการทำงานเป็นทีมพบว่า การทำงานงานเป็นทีมของบุคลากรภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 อยู่ในระดับดีมาก เนื่องจากนโยบายการทำงานที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในมาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้เกิดสภาพคล่องต่อการบริหารจัดการของสถานศึกษาโดยภาพรวมในประเด็นอภิปรายดังนี้ (1) ด้านการปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ครูสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ครูสามารถปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุข และครูแต่ละคนมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา (2) ด้านการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่ดี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าตัดสินใจและกล้ายอมรับในความผิดพลาดของตน ผู้บริหารและครูให้การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสมกับครูทำงานร่วมกันตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับอย่างเหมาะสม และมีความสุข และครูได้รับบทบาทหรือหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเหมาะสมและเต็มใจ (3) ด้านการมีส่วนร่วมกับผู้อื่น เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ครูมีความตระหนักในการมีส่วนร่วมของทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน และครูมีส่วนร่วมในการอภิปราย แลกเปลี่ยนและวางแผน ในการบริหารงานของโรงเรียน (4) ด้านการเผชิญหน้าเพื่อร่วมแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารและครูประชุม ติดตาม และร่วมกันแก้ปัญหาของทีมอยู่เสมอ ครูสามารถร่วมมือกันในการแก้ปัญหของทีมได้อย่างเปิดเผย และตรงไปตรงมา และผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (5) ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ครูได้รับความเข้าใจ และเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานภายในทีม เมื่อมีการทำงานผิดพลาด ครูแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างสมาชิกภายในทีมงานและ ครูนำข้อคิดเห็น ข้อตกลงและข้อเสนอแนะของสมาชิกในทีม ไปใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาอย่างเป็นระบบและจริงจัง กับครูมีความเชื่อมั่น เชื่อถือ ซึ่งกันและกัน และสามารถให้คำปรึกษาได้ทุกอย่างอย่างเต็มที่ และ (6) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสามอันดับแรก คือ ครูมีความขยัน รับผิดชอบ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ครูให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อย่างเหมาะสมกับครูร่วมกันแก้ปัญหาและแลกเปลี่ยนแนวทางการแก้ปัญหา ร่วมกันภายในทีม และครูแสดงความชื่นชมยินดีกับเพื่อนร่วมงานในโอกาสต่างๆ อยู่เสมอ

อรุณี เจริญศรี (2555, น. 91 - 93) การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนในโรงเรียนอำเภอธาตุพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก โรงเรียน มีการกำหนด นโยบายการจัดกิจกรรมแนะแนวร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา กำหนดบทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการแนะแนวไว้อย่างชัดเจน มีการประชุมชี้แจงสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ฝ่าย อีกทั้งรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียน เพื่อวางแผนพัฒนาและให้การช่วยเหลือกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานตลอดปีการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญา แซ่มชมดาว (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและปัญหา การดำเนินการตามบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมนักเรียนระดับประถมศึกษาใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินการกิจกรรมนักเรียนระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีใน 4 ด้าน สถานศึกษามีการดำเนินการ ด้านหลักการจัด กิจกรรมนักเรียนอยู่ในช่วงร้อยละ 82.05 ถึง 94.87 ด้านแนวทางการจัดกิจกรรมนักเรียนอยู่ในช่วงร้อยละ 89.74 ถึง 95.51 ด้านขั้นตอนการจัดกิจกรรมนักเรียนอยู่ในช่วง ร้อยละ 77.88 ถึง 90.71 และด้าน การประเมินกิจกรรมนักเรียน อยู่ในช่วงร้อยละ 80.77 ถึง 93.27

วุฒิชัย แข่งขัน (2559, บทคัดย่อ) จากการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดนโยบาย 2) ด้านการนิเทศ 3) ด้านการประเมิน และ 4) ด้านการส่งเสริมสนับสนุน

ธนวัต สมานมิตร (2557, น. 76) พบว่าการศึกษาปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอไทรงาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาแพงเพชร เขต 1 มีปัญหาภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากปัจจุบันนี้ผู้บริหารไม่ตระหนักความสำคัญของการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงงบประมาณดำเนินการที่ไม่เพียงพอต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะด้านการจัดองค์กร จากการวิจัยพบปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอไทรงามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษากำแพงเพชร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัญหาอันดับ สูงสุด ได้แก่ ทัศนะที่จำเป็นต่อการดำเนินการ



กิจกรรมของบุคลากรที่รับได้รับมอบหมายเพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เนื่องมาจากผู้บริหาร ขาดการผสานความเข้าใจที่ไปสู่ทิศทางเดียวกันเพื่อการขับเคลื่อนการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนกับหน่วยงานและบุคลากรส่วนอื่นภายในสถานศึกษา ผู้บริหารขาดการเสริมสร้างจูงใจและ สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารไม่สร้างการตระหนักถึงความสำคัญต่อบทบาทที่ทุกคนรับผิดชอบ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แก่บุคลากรทุกฝ่าย

ณัฐวุฒิ กำปั่นทอง (2559, บทคัดย่อ) พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนของโรงเรียนมัธยม กลุ่มดอยอ่างขาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34 มีการดำเนินการซึ่งการดำเนินการโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยในด้านกิจกรรมแนะแนว มีการดำเนินการมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำแผนการจัดกิจกรรมแนะแนว โดยมีการกำหนด ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จากการสัมภาษณ์พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่มีการทำงานเป็นหมู่คณะ ร่วมกัน ทำงานเพื่อให้เกิดความสามัคคี รู้จักการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้และด้านกิจกรรมนักเรียนพบว่า มีการดำเนินงานมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดกิจกรรมทางศาสนา เช่น การทำบุญตักบาตร หรือการประกอบกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ ความสนใจและธรรมชาติของผู้เรียน จากการสัมภาษณ์พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมด้านกีฬาที่ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา ทักษะทางด้านร่างกายได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนในการส่งเสริมการฝึกเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี แต่ควรมีการ เพิ่มเวลาในการจัดกิจกรรมให้มากขึ้น เพราะบางกิจกรรมมีเวลาน้อยเกินไป และบางกิจกรรมไม่ตอบสนอง ความต้องการของนัก

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

พิน่า ทาริโคเน่ (Pina Tarricone 2011, pp. 6-7) ได้ศึกษาองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมพบว่า ความสำเร็จของทีมงานที่ทำงานร่วมกันต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะดังต่อไปนี้ (1) มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จและการเป้าหมายร่วมกัน โดยมุ่งเน้นการทำงานร่วมในเชิงบวก โดยไม่นำทัศนคติส่วนตัวมาเป็นปัญหาของการทำงาน มีการสร้างแรงบันดาลใจอย่างแรงกล้าในการทำงานเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน (2) การพึ่งพาซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกันและกัน โดยความสำเร็จของโครงการขึ้นอยู่กับ



แต่ละทีมผลงานของสมาชิก สมาชิกในทีมเต็มใจเสนอที่จะช่วยเหลือเพื่อนเมื่อพวกเขาประสบปัญหาทีมงานพร้อมจะระดมสมองเชิงปัญหาเพื่อให้ความช่วยเหลือหากถึงคราวจำเป็น (3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีการยอมรับ และความเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของสมาชิกเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงให้ความช่วยเหลือเมื่อสมาชิกในทีมเกิดปัญหา (4) การสื่อสารที่เปิดกว้างและข้อเสนอแนะในเชิงบวก มีการหารือ ให้คำปรึกษาในทางสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหา ให้ความสำคัญกับการสื่อสารแบบเปิด และเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะจากสมาชิกของทีมเพื่อนำไปพัฒนางานในความรับผิดชอบ (5) องค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม มีการคัดเลือกสมาชิกทีมที่เหมาะสมกับงานที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะด้านที่แตกต่างระหว่างบุคคล มีการสอนและฝึกหัดงานก่อนจะมอบหมายให้เป็นความรับผิดชอบของสมาชิกแต่ละคน (6) ความมุ่งมั่นต่อกระบวนการของทีมความเป็นผู้นำและความรับผิดชอบ สมาชิกในทีมตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทของทุกคนภายในทีม ผู้นำมีการวางแผน ติดตามคุณภาพของงาน และมีการตัดสินใจร่วมกับสมาชิกในทีมเพื่อสร้างความรับผิดชอบร่วมกันต่องานที่ได้รับมอบหมาย

เอ็น. นูวเดอร์ฮาเว่น (N. Noorderhaven, 2016, p. 815) พบว่าการสร้างทีมสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการมีบทบาทเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จของโครงการ ดังนั้นองค์กรที่มุ่งเน้นโครงการจำเป็นต้องส่งเสริมรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระหว่างผู้จัดการโครงการ เช่น ผ่านการเลือกและโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำตามทีระบุโดยการศึกษาเชิงประจักษ์ก่อนหน้านี้ สิ่งนี้จะสร้างบรรยากาศการทำงานของโครงการที่เอื้อต่อการสร้างทีมสัมพันธ์ เช่น การตั้งเป้าหมายโครงการ การอธิบายบทบาท ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเทคนิคการแก้ปัญหา ผู้วิจัยหวังว่าการศึกษาของเขาจะเป็นแรงบันดาลใจการวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับการสร้างทีมงานโครงการและความสำเร็จของโครงการ

โมฮามัด จอห์ดี ซาเลห์ (Mohamad Johdi Salleh, 2014, pp. 524 - 525) ได้ศึกษาการวิเคราะห์การรับรู้ของครูต่อการทำงานเป็นทีม พบว่า 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม คือ (1) การสื่อสารแลกเปลี่ยนที่ชัดเจนและถูกต้อง ผ่านการสื่อสารด้วยวาจาการรับและให้คำแนะนำและข้อมูล หรือผ่านการสื่อสารที่ไม่ใช่คำพูดเช่นการฟังและให้ความสนใจจะก่อให้เกิดความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม (2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการมีปฏิสัมพันธ์แบบร่วมมือกับสมาชิกในทีมคนอื่น ๆ ด้วยความเคารพและปฏิบัติต่อผู้อื่นความจริงใจ จะสามารถทำให้งานที่ซับซ้อนได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วด้วยความช่วยเหลือจากสมาชิกในทีม (3) ในด้านการเป็นผู้นำ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับครูการแสดงความเป็นผู้นำทีมในปัจจุบันมีความเกี่ยวข้องกับบทบาทที่

เป็นทางการ หากความเป็นผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพหรือความสัมพันธ์ที่ไม่ดีในทีม จะส่งผลเสียต่อการเรียนรู้แบบมืออาชีพอิงองค์กร (4) ความรับผิดชอบความรับผิดชอบเนื่องจากปัจจัยที่สี่ หมายถึงตนเองต้องรับผิดชอบและรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในทีมและองค์กร ด้วยความรับผิดชอบต่อภาระผูกพันและด้วยความมุ่งมั่น เมื่อสมาชิกแต่ละคนเข้าใจบทบาทของเขาในฐานะสมาชิกในทีม ที่อาจส่งผลกระทบต่อทีมในเชิงบวกหรือเชิงลบจะให้ความทุ่มเทและความกตัญญูอย่างเต็มที่ในขณะที่เขาเข้าใจว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จให้ประโยชน์มากมายแก่โรงเรียนในฐานะองค์กร และ (5) การประสานที่เป็นหนึ่งเดียวถูกกำหนดโดยการรวมพลังของสมาชิกในทีมแต่ละคนในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร มันเกี่ยวข้องกับความพยายามในการเพิ่มประสิทธิภาพความสามารถของสมาชิกแต่ละคนเพื่อให้มั่นใจว่าความสำเร็จของการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมจากทั้งหมด

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศดังกล่าวข้างต้น พบว่า ปัจจัยส่วนใหญ่ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ การกำหนดลักษณะทีมที่เหมาะสม และมีการคัดเลือกสมาชิกทีมที่เหมาะสมกับงานที่สอดคล้องกับทักษะเฉพาะด้านที่แตกต่างกันระหว่างบุคคล ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของการทำงานเป็นทีม ที่จะช่วยสร้างกระบวนการจัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ และยังส่งผลให้การทำงานร่วมกันเกิดศักยภาพสูงสุดที่มุ่งสู่ผลลัพธ์ของความสำเร็จในการจัดกิจกรรมของภายในสถานศึกษา

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมกับที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- EnterMethod) นำมาวิเคราะห์เพื่อนำมาวิเคราะห์ศึกษาการทำงานเป็นทีมกับที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

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

#### 1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในปีการศึกษา 2563 จำนวน 5,895 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 361 โดยกำหนดตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie, 1967, p. 608) จากนั้นใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

(Multi-stage sampling) ได้แก่ การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามที่กำหนด  
ดังตาราง 3

ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ขนาดโรงเรียน  | จำนวน<br>โรงเรียน | ประชากร      | จำนวนกลุ่ม<br>ตัวอย่าง |
|---------------|-------------------|--------------|------------------------|
| ขนาดกลาง      | 7                 | 437          | 24                     |
| ขนาดใหญ่      | 19                | 1,877        | 114                    |
| ขนาดใหญ่พิเศษ | 24                | 3,823        | 223                    |
| <b>รวม</b>    | <b>50</b>         | <b>6,137</b> | <b>361</b>             |

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้  
สร้างขึ้นตามแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ  
(Check list) สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การ  
ทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

### 2.2 วิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม  
และการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

2.2.2 สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยให้ครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ตามแบบสอบถามจากตำราของบุญชม ศรีสะอาด (2556, น. 121)

2.2.3 นำแบบสอบถามเสนอต่อเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทเพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษาโดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่มีความสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นไม่แน่ใจ โดยการกำหนดค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่งเครื่องมือของงานวิจัยนี้มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจนมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมไปทดลอง (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98 โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของการทำงานเป็นทีม เท่ากับ .98 และค่าความเชื่อมั่นของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เท่ากับ .98

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในการออกหนังสือถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยเตรียมระบบและช่องทางการเข้าถึงในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ให้พร้อมและอำนวยความสะดวกให้กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยออกแบบส่วนแสดงผลในระบบแบบสอบถามออนไลน์ เช่น แจ้งสถิติ การตอบแบบสอบถามแบบอัตโนมัติ โดยผู้วิจัยจะติดตามและเช็คข้อมูลการตอบกลับของระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามจำนวนกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.4 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากระบบแบบสอบถามออนไลน์ที่สมบูรณ์จัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 361 คน คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูลข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

4.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลจากระบบการตอบแบบสอบถามออนไลน์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 4 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)



ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แบบสอบถามการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น. 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง มีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.3 วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยรวม

4.4 วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างตัวการทำงานเป็นทีมกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนา โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, น. 79)

สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูงมาก

.71 - .90 มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับสูง

.30 - .70 มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 มีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับต่ำ

.00                      ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.5 วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมกับที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204)

### 5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 5.2.1 สถิติพรรณนา

5.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.3 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

5.2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### 5.2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

## บทที่ 4

### ผลการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ผู้เก็บข้อมูลจากครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 ด้วยแบบสอบถาม จำนวน 361 คน ผู้วิจัยจึงขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

|            |     |                                                                |
|------------|-----|----------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$  | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                      |
| N          | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                             |
| S.D        | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                           |
| F          | แทน | ค่าสถิติที่ใช้ใน F-distribution                                |
| SS         | แทน | ผลบวกกำลังสองของผลบวกของคะแนน (sum of square)                  |
| MS         | แทน | ค่าเฉลี่ยกำลังสองของผลบวกของคะแนน (mean of square)             |
| df         | แทน | ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)                      |
| Sig.       | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05                                |
| R          | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                |
| $R^2$      | แทน | อำนาจหรือประสิทธิภาพการพยากรณ์                                 |
| $R_a^2$    | แทน | อำนาจหรือประสิทธิภาพการพยากรณ์ (ปรับปรุง)                      |
| b          | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ     |
| $\beta$    | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| $SE_{est}$ | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์                             |
| $SE_b$     | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์             |

$Y'$  แทน การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนดิบที่ได้จากการพยากรณ์

$Z_{y'}$  แทน การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครในรูปคะแนนมาตรฐานที่ได้รับจากการพยากรณ์

$Y$  แทน การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

$Y_1$  แทน ด้านกิจกรรมแนะแนว

$Y_2$  แทน ด้านกิจกรรมนักเรียน

$Y_3$  แทน ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

$X$  แทน การทำงานเป็นทีม

$X_1$  แทน ด้านทีมแก้ปัญหา

$X_2$  แทน ด้านทีมบริหารตนเอง

$X_3$  แทน ด้านทีมข้ามสายงาน

$X_4$  แทน ด้านทีมเสมือนจริง

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 ข้อมูลทั่วไปของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2563

| สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน      | ร้อยละ       |
|------------------------|------------|--------------|
| เพศ                    |            |              |
| 1.ชาย                  | 86         | 23.8         |
| 2.หญิง                 | 275        | 76.2         |
| <b>รวม</b>             | <b>361</b> | <b>100.0</b> |
| อายุ                   |            |              |
| 1.น้อยกว่า 30 ปี       | 48         | 13.3         |
| 2.30 – 40 ปี           | 117        | 32.4         |
| 3.41 – 50 ปี           | 136        | 37.7         |
| 4.51 ปีขึ้นไป          | 60         | 16.6         |
| <b>รวม</b>             | <b>361</b> | <b>100.0</b> |
| ระดับการศึกษา          |            |              |
| 1.ปริญญาตรี            | 220        | 60.9         |
| 2.ปริญญาโท             | 113        | 31.3         |
| 3.ปริญญาเอก            | 28         | 7.8          |
| <b>รวม</b>             | <b>361</b> | <b>100.0</b> |
| ประสบการณ์การทำงาน     |            |              |
| 1.น้อยกว่า 5 ปี        | 77         | 21.3         |
| 2.6 – 10 ปี            | 94         | 26.1         |
| 3.11 – 15 ปี           | 98         | 27.1         |
| 4.16 ปีขึ้นไป          | 92         | 25.5         |
| <b>รวม</b>             | <b>361</b> | <b>100.0</b> |

ตาราง 4 (ต่อ)

| สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม                        | จำนวน      | ร้อยละ     |
|-----------------------------------------------|------------|------------|
| ประสบการณ์การทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน |            |            |
| 1. 1 – 3 ปี                                   | 94         | 26.0       |
| 2. 3 – 5 ปี                                   | 104        | 28.8       |
| 3. 6 – 10 ปี                                  | 102        | 28.3       |
| 4. 11 ปี ขึ้นไป                               | 61         | 16.9       |
| <b>รวม</b>                                    | <b>361</b> | <b>100</b> |

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีเพศหญิง จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 76.2 และเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.7 รองลงมา 30-40 ปี จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 51 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา คือปริญญาตรี จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมา ปริญญาโท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3 และปริญญาเอก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน คือ 11-15 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 และมีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน คือ 3-5 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 28.8 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 6-10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 มีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 1-2 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 26.0 และมีประสบการณ์การทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.9 ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 5-17

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีมแยกตามรายด้าน

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม      | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|----------------------|-----------|------|-------|
| 1   | รูปแบบทีมแก้ปัญหา    | 4.17      | 0.42 | มาก   |
| 2   | รูปแบบทีมบริหารตนเอง | 4.36      | 0.42 | มาก   |
| 3   | รูปแบบทีมข้ามสายงาน  | 4.27      | 0.48 | มาก   |
| 4   | รูปแบบทีมเสมือนจริง  | 3.82      | 0.61 | มาก   |
| รวม |                      | 4.16      | 0.45 | มาก   |

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 พบว่า เมื่อพิจารณารายรูปแบบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รูปแบบทีมบริหารตนเอง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 รองลงมา คือ รูปแบบทีมข้ามสายงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 รูปแบบทีมแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทีมเสมือนจริง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.61

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมแก้ปัญหา แยกตามรายข้อ

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม<br>(รูปแบบทีมแก้ปัญหา)                        | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ     |
|-----|---------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1   | คณะทำงานของท่านมีการนำปัญหาหรืออุปสรรคแจ้งให้ผู้บริหารรับทราบ | 4.48      | 0.51 | มาก       |
| 2   | คณะทำงานของท่านประชุมและวางแผนก่อนการดำเนินการ                | 4.50      | 0.50 | มากที่สุด |

ตาราง 6 (ต่อ)

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม<br>(รูปแบบทีมแก้ปัญหา)                                                                               | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 3   | คณะทำงานของท่านมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษา<br>ระหว่างกันเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน                         | 4.01      | 0.13 | มาก   |
| 4   | คณะทำงานของท่านมีการขอคำแนะนำและคำปรึกษา<br>จากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์เมื่อพบปัญหาหรือ<br>อุปสรรคในการดำเนินงาน | 4.25      | 0.83 | มาก   |
| 5   | คณะทำงานของท่านมีการคาดการณ์ถึงปัญหาและ<br>อุปสรรคที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่องาน                                       | 4.00      | 0.71 | มาก   |
| 6   | คณะทำงานของท่านมีการป้องกันการก่อให้เกิดของ<br>ปัญหาและอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่องาน                                 | 4.02      | 0.17 | มาก   |
| 7   | คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา<br>และอุปสรรคระหว่างการทำงาน                                       | 4.49      | 0.51 | มาก   |
| 8   | คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหา<br>และอุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้นการทำงาน                                | 3.79      | 0.48 | มาก   |
| 9   | คณะทำงานของท่านมีการนำผลลัพธ์ของการปฏิบัติมา<br>ปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา                               | 4.00      | 0.71 | มาก   |
| รวม |                                                                                                                      | 4.17      | 0.42 | มาก   |

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมแก้ปัญหาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ คณะทำงานของท่านประชุมและวางแผนก่อนการดำเนินการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำงาน มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 และคะแนนทำงานของท่านมีการนำปัญหาหรืออุปสรรคแจ้งให้ผู้บริหารรับทราบ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมบริหารตนเอง แยกตามรายข้อ

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม<br>(รูปแบบทีมบริหารตนเอง)                                                                                                  | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | คะแนนทำงานของท่านมีการแบ่งบทบาท หน้าที่ และ<br>ความรับผิดชอบที่ชัดเจน                                                                      | 4.25      | 0.44 | มาก   |
| 2   | คะแนนทำงานของท่านได้รับการเอื้ออำนาจจาก<br>ผู้บริหารให้สมาชิกในทีมมีสิทธิใน การใช้ดุลยพินิจ<br>เพื่อการตัดสินใจ                            | 4.23      | 0.46 | มาก   |
| 3   | คะแนนทำงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อ<br>ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอิสระในการ<br>จัดการอย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่<br>กำหนดไว้ | 4.49      | 0.51 | มาก   |
| 4   | คะแนนทำงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด<br>เป้าหมายของการทำงาน                                                                               | 4.24      | 0.45 | มาก   |
| 5   | คะแนนทำงานของท่านมีส่วนร่วมต่อการประเมินผล<br>การปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมคะแนนทำงาน                                                    | 4.48      | 0.52 | มาก   |
| 6   | คะแนนทำงานของท่านมีลักษณะความชำนาญเฉพาะ<br>ด้านที่คล้ายคลึงกัน                                                                             | 4.24      | 0.44 | มาก   |
| 7   | คะแนนทำงานของท่านสามารถที่จะคัดเลือกสมาชิกผู้<br>ร่วมทีมได้                                                                                | 4.48      | 0.54 | มาก   |
| 8   | คะแนนทำงานของท่านมีการทำงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้<br>การควบคุมจากฝ่ายบริหาร                                                                   | 4.48      | 0.52 | มาก   |
| รวม |                                                                                                                                            | 4.36      | 0.42 | มาก   |

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมบริหารตนเองของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ คณะทำงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอิสระในการจัดการอย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 คณะทำงานของท่านมีส่วนร่วมต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมคณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 และคณะทำงานของท่านมีการทำงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมจากฝ่ายบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมข้ามสายงาน แยกตามรายข้อ

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม<br>(รูปแบบทีมข้ามสายงาน)                                                       | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | คณะทำงานของท่านเกิดจากการรวมกลุ่มเพียงชั่วคราว                                                 | 4.25      | 0.45 | มาก   |
| 2   | คณะทำงานของท่านประกอบด้วยสมาชิกที่มี ตำแหน่งระดับเดียวกันในสถานศึกษาแต่มาจากคนละกลุ่มงาน       | 4.24      | 0.46 | มาก   |
| 3   | คณะทำงานของท่านมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างและหลากหลาย                                          | 4.48      | 0.53 | มาก   |
| 4   | คณะทำงานของท่านมีลักษณะความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน                            | 4.24      | 0.48 | มาก   |
| 5   | คณะทำงานของท่านมีการมอบหมายงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ ตามความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านของสมาชิก | 4.24      | 0.44 | มาก   |
| 6   | คณะทำงานของท่านต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม                      | 4.47      | 0.55 | มาก   |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม<br>(รูปแบบทีมข้ามสายงาน)                            | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 7   | คณะทำงานของท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะของงานที่มีความซับซ้อน | 4.01      | 0.70 | มาก   |
| 8   | คณะทำงานของท่านมีการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ                         | 4.25      | 0.83 | มาก   |
| 9   | คณะทำงานของท่านมีการทำงานในลักษณะภารกิจที่เฉพาะเจาะจง               | 4.24      | 0.83 | มาก   |
| รวม |                                                                     | 4.27      | 0.48 | มาก   |

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมข้ามสายงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ คณะทำงานของท่านมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างและหลากหลาย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 คณะทำงานของท่านต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างความไว้วางใจเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 และคณะทำงานของท่านเกิดจากการรวมกลุ่มเพียงชั่วคราวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.45 ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม ด้านทีมเสมือนจริง แยกตามรายข้อ

| ข้อ | การทำงานเป็นทีม<br>(รูปแบบทีมเสมือนจริง)                    | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | คณะทำงานของท่านทำงานอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี           | 4.25      | 0.83 | มาก   |
| 2   | คณะทำงานของท่านมีการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยี                 | 4.01      | 0.71 | มาก   |
| 3   | คณะทำงานของท่านมีความยืดหยุ่นสูงต่อการสื่อสาร               | 4.25      | 0.82 | มาก   |
| 4   | คณะทำงานของท่านมีทักษะทางเทคโนโลยี                          | 4.24      | 0.82 | มาก   |
| 5   | คณะทำงานของท่านสามารถทำงานได้แม้ไม่มีการพบเจอกัน            | 4.24      | 0.84 | มาก   |
| 6   | คณะทำงานของท่านสามารถทำงานได้โดยปราศจากอุปสรรคทางภูมิศาสตร์ | 4.25      | 0.84 | มาก   |
| 7   | คณะทำงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมค่อนข้างต่ำ             | 1.51      | 0.51 | น้อย  |
| รวม |                                                             | 3.82      | 0.61 | มาก   |

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมเสมือนจริงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.61 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ คณะทำงานของท่านมีความยืดหยุ่นสูงต่อการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.82 คณะทำงานของท่านทำงานอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.83 และคณะทำงานของท่านสามารถทำงานได้โดยปราศจากอุปสรรคทางภูมิศาสตร์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.84 ตามลำดับ



ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน  
แยกตามรายด้าน

| ลำดับ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-------|------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1     | ด้านกิจกรรมแนะแนว                        | 4.31      | 0.51 | มาก   |
| 2     | ด้านกิจกรรมนักเรียน                      |           |      |       |
| 2.1   | กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี                | 4.19      | 0.52 | มาก   |
| 2.2   | กิจกรรมยุวกาชาด                          | 4.34      | 0.40 | มาก   |
| 2.3   | กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์                 | 4.22      | 0.74 | มาก   |
| 2.4   | กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร                  | 4.25      | 0.44 | มาก   |
| 2.5   | กิจกรรมชมรม / ชุมนุม                     | 4.28      | 0.42 | มาก   |
|       | รวมกิจกรรมนักเรียน 5 ด้าน                | 4.26      | 0.48 | มาก   |
| 3.    | ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์   | 4.26      | 0.63 | มาก   |
|       | <b>รวม</b>                               | 4.27      | 0.53 | มาก   |

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านกิจกรรมแนะแนว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 รองลงมา คือ ด้านกิจกรรมนักเรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.48 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.63

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน  
ด้านกิจกรรมแนะแนว แยกตามรายชื่อ

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมแนะแนว)                          | $\bar{X}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | ค้นหาสิ่งที่เป็นปัญหาและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน                                   | 4.23      | 0.47 | มาก   |
| 2   | กำหนดแนวทางของการจัดกิจกรรมแนะแนวร่วมกับบุคลากรใน<br>สถานศึกษา                           | 4.48      | 0.55 | มาก   |
| 3   | คณะกรรมการแนะแนวมีการกำหนดความรับผิดชอบของไว้อย่าง<br>ชัดเจน                             | 4.23      | 0.50 | มาก   |
| 4   | ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                  | 4.47      | 0.57 | มาก   |
| 5   | รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องผู้เรียนเพื่อวางแผนทาง ส่งเสริม<br>และให้การสนับสนุน | 4.23      | 0.49 | มาก   |
| 6   | มีการระบุนการปฏิบัติงานในปฏิทินตลอดปีการศึกษา                                            | 4.48      | 0.55 | มาก   |
| 7   | มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม<br>แนะแนว               | 4.49      | 0.54 | มาก   |
| 8   | มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานแนะแนว<br>อย่างเหมาะสม                     | 4.25      | 0.48 | มาก   |
| 9   | วิทยากรภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแนะแนว                                             | 4.24      | 0.48 | มาก   |
| 10  | มีบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเป็นเป็นกลุ่มและรายบุคคล                                   | 4.48      | 0.54 | มาก   |
| 11  | ส่งเสริมการป้องกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนผ่านการเยี่ยมบ้าน                                 | 4.24      | 0.47 | มาก   |
| 12  | มีการแนะแนวในแนวทางเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพแก่นักเรียน                                        | 4.23      | 0.47 | มาก   |
| 13  | มีกิจกรรมที่ส่งเสริมเพื่อต่อยอดทางการศึกษาและอาชีพแก่นักเรียน                            | 4.47      | 0.55 | มาก   |
| 14  | ร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ให้คำปรึกษา เพื่อป้องกัน และ<br>เสริมสร้างนักเรียน | 3.99      | 0.73 | มาก   |
| 15  | สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อเสริมมาสร้าง<br>ทักษะและความรู้ด้านการแนะแนว | 4.24      | 0.84 | มาก   |
| 16  | ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานแนะแนวให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง<br>ทุกฝ่าย                   | 4.23      | 0.86 | มาก   |

ตาราง 11 (ต่อ)

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมแนะแนว) | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|-----------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 17  | มีการใช้ผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานแนะแนว             | 4.24      | 0.84 | มาก   |
| รวม |                                                                 | 4.31      | 0.51 | มาก   |

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 มีบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเป็นเป็นกลุ่ม และรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 และมีการระดมการปฏิบัติงานในปฏิทินตลอดปีการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมลูกเสือ-<br>เนตรนารี ) | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | ดำเนินกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551                           | 3.99      | 0.72 | มาก   |
| 2   | จัดรูปแบบการเรียนการสอนมีความสอดคล้องข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติ                                             | 4.23      | 0.86 | มาก   |
| 3   | บุคลากรมีบทบาทที่ชัดเจนและมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                             | 4.22      | 0.85 | มาก   |

ตาราง 12 (ต่อ)

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี )     | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 4   | มีการจัดตั้งกองลูกเสือที่ถูกต้องตามข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติในสถานศึกษา                                    | 4.23      | 0.84 | มาก   |
| 5   | มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่สอดคล้องกับการบริหารงานในกองลูกเสือ                                       | 4.23      | 0.85 | มาก   |
| 6   | สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ<br>ชั้นความรู้ระดับต่างๆ                 | 4.47      | 0.55 | มาก   |
| 7   | มีการสนับสนุนงบประมาณประจำปีเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในการจัด<br>กิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี อย่างเหมาะสม         | 4.47      | 0.57 | มาก   |
| 8   | มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอน<br>ลูกเสือ - เนตรนารี อย่างเพียงพอ | 4.47      | 0.55 | มาก   |
| 9   | ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนโดยการเปิดและปิดการ<br>ประชุมกอง                                    | 3.99      | 0.19 | มาก   |
| 10  | จัดให้มีการดำเนินการอยู่ค่ายพักแรมและเดินทางไกลของ ลูกเสือ เนตรนารี                                            | 4.24      | 0.84 | มาก   |
| 11  | มีการส่งเสริมให้ลูกเสือ เนตรนารีทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญของ ลูกเสือ                                          | 3.99      | 0.73 | มาก   |
| 12  | มีการดำเนินการให้ลูกเสือ เนตรนารี บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนและสังคม<br>โดยรอบ                                      | 3.99      | 0.20 | มาก   |
| 13  | ระดมทรัพยากรภายในชุมชน ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัด กิจกรรมลูกเสือ เนตร<br>นารี                                    | 4.48      | 0.54 | มาก   |
| 14  | วัดผลและประเมินผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามสภาพจริง                                                     | 3.75      | 0.47 | มาก   |
| 15  | นำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                                                             | 3.99      | 0.73 | มาก   |
| 16  | ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการลูกเสือ ที่มีผลการปฏิบัติงาน<br>ดีเด่น                                   | 4.24      | 0.44 | มาก   |
| รวม |                                                                                                                | 4.19      | 0.52 | มาก   |

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้าน  
กิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

กรุงเทพมหานคร แยกตามรายชื่อของกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คืออะดัมพรพยากรณ์ภายในชุมชน ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัด กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นความรู้ระดับต่างๆ, มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เกี่ยวข้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ - เนตรนารี อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.55 และสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นความรู้ระดับต่างๆมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.55 ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมยุวกาชาด

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมยุวกาชาด ) | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับหลักการของการจัดกิจกรรมยุวกาชาด                                            | 4.24      | 0.48 | มาก   |
| 2   | มีการกำหนดของบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน                            | 4.49      | 0.51 | มาก   |
| 3   | ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจต่อหลักการของกิจกรรมยุวกาชาดกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                | 4.24      | 0.46 | มาก   |
| 4   | สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในระดับต่างๆตามหลักสูตร ของกิจกรรมยุวกาชาด                         | 4.48      | 0.52 | มาก   |
| 5   | มีการจัดตั้งหมู่และกรรมการยุวกาชาดในสถานศึกษา                                                      | 4.24      | 0.47 | มาก   |
| 6   | ดำเนินการตามขั้นตอนการเปิด - ปิด กิจกรรมยุวกาชาดได้อย่างถูกต้อง                                    | 4.48      | 0.53 | มาก   |
| 7   | จัดกิจกรรมยุวกาชาดที่สามารถปฏิบัติได้จริง                                                          | 4.49      | 0.52 | มาก   |
| 8   | ดำเนินกิจกรรมยุวกาชาดตรงตามเนื้อหาที่หลักสูตรกำหนดโดยสอดคล้องหลักกาชาด                             | 4.24      | 0.44 | มาก   |
| 9   | สนับสนุน การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานกิจกรรมยุวกาชาด                        | 4.25      | 0.46 | มาก   |

ตาราง 13 (ต่อ)

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมยุว<br>ภาษา) | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 10  | นิเทศและติดตาม การดำเนินการกิจกรรมยุวภาษา อย่างเป็นระบบ                                              | 4.48      | 0.55 | มาก   |
| 11  | ประเมินผลการดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย                                                          | 4.25      | 0.45 | มาก   |
| 12  | พัฒนาวิธีการสอนตามหลักการภาษาได้อย่างเหมาะสม                                                         | 4.24      | 0.45 | มาก   |
| รวม |                                                                                                      | 4.34      | 0.40 | มาก   |

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร แยกตามรายชื่อของกิจกรรมยุวภาษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.40 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดของบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51 จัดกิจกรรมยุวภาษาที่สามารถปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 และสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในระดับต่างๆตามหลักสูตร ของกิจกรรมยุวภาษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 ตามลำดับ



ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรม<br>ผู้บำเพ็ญประโยชน์ ) | $\bar{X}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | สนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการการ<br>อบรมเป็นหัวหน้าหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์                             | 4.49      | 0.51 | มาก   |
| 2   | มีการขอจัดตั้งหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์จากสมาคม ผู้<br>บำเพ็ญประโยชน์แห่งประเทศไทย                                  | 3.99      | 0.72 | มาก   |
| 3   | บุคลากรถูกกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน                                                                              | 4.24      | 0.84 | มาก   |
| 4   | จัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ ที่สอดคล้องกับกิจกรรม<br>ของเด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรี                                | 4.24      | 0.85 | มาก   |
| 5   | ประสานความร่วมมือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม<br>เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์                                  | 4.25      | 0.83 | มาก   |
| 6   | การประเมินกิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์<br>ของแต่ละกิจกรรม                                               | 4.00      | 0.71 | มาก   |
| 7   | ประเมินกิจกรรมตามสภาพจริงต่อการเข้าร่วมกิจกรรม                                                                  | 4.25      | 0.83 | มาก   |
| 8   | การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง                                                                  | 4.25      | 0.82 | มาก   |
| 9   | วัดผลและประเมินผลโดย ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย<br>จิตใจ สติปัญญา และ คุณธรรมของผู้เรียน                           | 4.25      | 0.84 | มาก   |
| รวม |                                                                                                                 | 4.22      | 0.74 | มาก   |

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร แยกตามรายชื่อของกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ สนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการการอบรมเป็นหัวหน้าหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.82 และประเมินกิจกรรมตามสภาพจริงต่อการเข้าร่วมกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.83 ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรม<br>นักศึกษาวิชาทหาร ) | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ     |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1   | ส่งบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการอบรมเป็นผู้<br>กำกับนักศึกษาวิชาทหาร                                        | 4.26      | 0.83 | มาก       |
| 2   | จัดกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร ที่ส่งเสริมความจงรักภักดี<br>สามาถที่จะเสียสละ และอุทิศกายและใจ ให้กับชาติ          | 4.49      | 0.51 | มาก       |
| 3   | มีการขอเปิดรับนักศึกษาวิชาทหาร จากหน่วยบัญชาการ<br>กำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม                           | 4.48      | 0.54 | มาก       |
| 4   | จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสมรรถนะทางร่างกายให้นักศึกษาวิชา<br>ทหารผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด                               | 4.50      | 0.51 | มากที่สุด |
| 5   | มีการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะชน<br>อย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง                           | 4.01      | 0.12 | มาก       |
| 6   | บุคลากรถูกกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน                                                                             | 4.25      | 0.83 | มาก       |
| 7   | มีการประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย                                                                           | 4.02      | 0.71 | มาก       |
| 8   | การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุก<br>ฝ่าย                                                  | 4.02      | 0.15 | มาก       |
| รวม |                                                                                                                | 4.25      | 0.44 | มาก       |

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร แยกตามรายชื่อของกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอยู่ใน

ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสมรรถนะทางร่างกายให้นักศึกษาวิชาทหารผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 จัดกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร ที่ส่งเสริมความจงรักภักดีที่สามารถที่จะเสียสละ และอุทิศกายและใจ ให้กับชาติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 และมีการขอเปิดรับนักศึกษาวิชาทหาร จากหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54 ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมกิจกรรมชุมนุม/ชมรม

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมชุมนุม/<br>ชมรม) | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | กำหนดขอบเขตของกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ ของผู้เรียน                                         | 4.48      | 0.54 | มาก   |
| 2   | ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ แก่คณะครูและนักเรียน                      | 3.76      | 0.45 | มาก   |
| 3   | สร้างระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางของการดำเนินงาน                                                     | 4.00      | 0.70 | มาก   |
| 4   | จัดบุคลากรให้เป็นพี่พี่กรของกิจกรรมโดยสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ                                       | 4.23      | 0.48 | มาก   |
| 5   | สร้างแนวปฏิบัติการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมอย่างชัดเจน                                                       | 4.24      | 0.46 | มาก   |
| 6   | คณะกรรมการบริหารชุมนุมหรือชมรมมาจากการเลือกตั้ง                                                          | 4.48      | 0.53 | มาก   |
| 7   | ปฐมนิเทศผู้เรียนให้รับรู้ถึงจุดประสงค์และ แนวปฏิบัติกิจกรรมนักเรียน                                      | 4.25      | 0.44 | มาก   |
| 8   | จัดกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมโดยมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน     | 4.48      | 0.51 | มาก   |
| 9   | ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรม                                         | 4.24      | 0.43 | มาก   |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมชุมนุม/<br>ชมรม) | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 10  | ผลการปฏิบัติงานของชุมนุมหรือชมรมมีการติดตาม และนิเทศ                                                     | 4.49      | 0.51 | มาก   |
| 11  | มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน - ระหว่างและหลังการปฏิบัติ                                              | 4.49      | 0.50 | มาก   |
| 12  | รายงานผลการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                                                | 4.25      | 0.44 | มาก   |
| 13  | นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม                                                              | 4.24      | 0.44 | มาก   |
| รวม |                                                                                                          | 4.28      | 0.42 | มาก   |

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร แยกตามรายชื่อของกิจกรรมกิจกรรมชุมนุม/ชมรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน - ระหว่างและหลังการปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ผลการปฏิบัติงานของชุมนุมหรือชมรมมีการติดตาม และนิเทศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.51 และคณะกรรมการบริหารชุมนุมหรือชมรมมาจากการเลือกตั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน  
ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ แยกตามรายชื่อ

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน<br>(ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์)    | $\bar{x}$ | S.D  | ระดับ |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1   | จัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามความสามารถและเต็มตามศักยภาพ            | 4.48      | 0.52 | มาก   |
| 2   | จัดกิจกรรมในรูปแบบกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างหลากหลายรูปแบบ                         | 4.24      | 0.45 | มาก   |
| 3   | มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังถึงการเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมในลักษณะจิตอาสา | 4.23      | 0.48 | มาก   |
| 4   | กำหนดขอบเขตของกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ ของผู้เรียน                        | 4.48      | 0.54 | มาก   |
| 5   | ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ แก่ คณะครูและนักเรียน    | 4.00      | 0.71 | มาก   |
| 6   | สร้างระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางของการดำเนินงาน                                    | 4.26      | 0.83 | มาก   |
| 7   | ปฐมนิเทศผู้เรียนให้รับรู้ถึงจุดประสงค์และ แนวปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์  | 4.23      | 0.84 | มาก   |
| 8   | คณะกรรมการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มาจากการเลือกตั้ง                     | 4.24      | 0.85 | มาก   |
| 9   | ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรม                        | 4.01      | 0.71 | มาก   |
| 10  | ผลการปฏิบัติงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มีการติดตามและนิเทศ                    | 4.25      | 0.83 | มาก   |
| 11  | มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน - ระหว่างและหลังการปฏิบัติ                             | 4.24      | 0.84 | มาก   |
| 12  | มีการประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย                                                    | 4.26      | 0.83 | มาก   |
| 13  | รายงานผลการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                               | 4.25      | 0.84 | มาก   |
| 14  | นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม                                             | 4.49      | 0.52 | มาก   |
| รวม |                                                                                         | 4.26      | 0.63 | มาก   |

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 จัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามความสามารถและเต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 และกำหนดขอบเขตของกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ ของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.54

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 18

ตาราง 18 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

| ลำดับ | การทำงานเป็นทีม    | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน |
|-------|--------------------|------------------------------------------|
| 1     | ด้านทีมแก้ปัญหา    | 0.795*                                   |
| 2     | ด้านทีมบริหารตนเอง | 0.927*                                   |
| 3     | ด้านทีมข้ามสายงาน  | 0.974*                                   |
| 4     | ด้านทีมเสมือนจริง  | 0.937*                                   |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ด้านทีมแก้ปัญหา ด้านทีมบริหารตนเอง ด้านทีมข้ามสายงานและด้านทีมเสมือนจริงกับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.795-0.974 และเมื่อพิจารณาการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน แต่ละด้าน ดังนี้

การทำงานเป็นทีม ด้านทีมแก้ปัญหา มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2



กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.795

การทำงานเป็นทีม ด้านทีมบริหารตนเอง มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.927

การทำงานเป็นทีม ด้านทีมข้ามสายงาน มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.974

การทำงานเป็นทีม ด้านทีมเสมือนจริง มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.937

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร ดังแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 19-20

ตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครโดยใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression วิธี Enter

| แหล่งความแปรปรวน | SS     | Df  | MS     | F        | p       |
|------------------|--------|-----|--------|----------|---------|
| Regression       | 96.203 | 3   | 32.068 | 3269.218 | < 0.001 |
| Residual         | 3.502  | 357 | 0.010  |          |         |
| Total            | 99.704 | 360 |        |          |         |

\*มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ดังนี้

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบ Enter

| ตัวแปรพยากรณ์                        |   | การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของ<br>สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร |                 |       |        |         |
|--------------------------------------|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-------|--------|---------|
|                                      |   | B                                                                                                                      | SE <sub>b</sub> | β     | T      | p       |
| ค่าคงที่                             |   | -0.219                                                                                                                 | 0.058           |       | -3.765 | < 0.001 |
| ด้านทีมแก้ปัญหา (X <sub>1</sub> )    |   | 0.133                                                                                                                  | 0.027           | 0.107 | 4.849  | < 0.001 |
| ด้านทีมบริหารตนเอง (X <sub>2</sub> ) |   | 0.476                                                                                                                  | 0.037           | 0.377 | 12.961 | < 0.001 |
| ด้านทีมเสมือนจริง (X <sub>4</sub> )  |   | 0.487                                                                                                                  | 0.015           | 0.565 | 32.220 | < 0.001 |
| r                                    | = | 0.982                                                                                                                  |                 |       |        |         |
| R <sup>2</sup>                       | = | 0.965                                                                                                                  |                 |       |        |         |
| Adjusted R <sup>2</sup>              | = | 0.965                                                                                                                  |                 |       |        |         |
| SE                                   | = | 0.09904                                                                                                                |                 |       |        |         |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 20 ก่อนทำการการวิเคราะห์พหุคูณ ได้ทำการทดสอบความไม่สัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ที่ใช้ในการวิเคราะห์แล้ว พบว่า ค่า Variance inflation factor (VIF) ทุกตัวมีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.1 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระที่ได้ทำการวิเคราะห์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity ข้อมูลดังกล่าวจึงเหมาะกับการวิเคราะห์พหุคูณ

ผลการวิเคราะห์ พบว่า มีตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครโดยเรียงลำดับมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านทีมเสมือนจริง ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.565 ด้านทีมบริหารตนเอง ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.377 และด้านทีมแก้ปัญหา ( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ 0.107 ตามลำดับ มีอิทธิพลในการพยากรณ์การดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครได้ร้อยละ 96.50 ( $\text{Adjust } R^2 = 0.965$ ) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.09904

สามารถเขียนเป็นสมการที่ทำนายการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานครได้ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = -0.219 + 0.487 X_4 + 0.476 X_2 + 0.133 X_1$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_{y'} = 0.565 Z_{x_4} + 0.377 Z_{x_2} + 0.107 Z_{x_1}$$

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร 3) เพื่อความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนที่สังกัดที่ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร 2563 จำนวน 361 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม มี 4 รูปแบบ คือ 1) ทีมแก้ปัญหา 2) ทีมบริหารตนเอง 3) ทีมข้ามสายงาน 4) ทีมเสมือนจริง ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน 3 ด้าน คือ 1) กิจกรรมแนะแนว 2) กิจกรรมนักเรียน ได้แก่ 2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี 2.2 กิจกรรมยุวกาชาด 2.3 กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ 2.4 กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร 2.5 กิจกรรมชุมนุม ชมรม และ 3) กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis – Enter Method)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร สรุปผลโดยรวมและรายด้าน ได้ดังนี้

1. ระดับการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายรูปแบบ พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ รูปแบบทีมบริหารตนเอง รูปแบบทีมข้ามสายงาน รูปแบบทีมแก้ปัญหาและรูปแบบทีมเสมือนจริง เมื่อพิจารณารายรูปแบบ ได้ดังนี้

1.1 ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมแก้ปัญหา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะทำงานของท่านประชุมและวางแผนก่อนการดำเนินการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้นการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมบริหารตนเอง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะทำงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอิสระในการจัดการอย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ คณะทำงานของท่านมีส่วนร่วมต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมคณะทำงาน, คณะทำงานของท่านมีการทำงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมจากฝ่ายบริหาร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะทำงานของท่านได้รับการเอื้ออำนาจจากผู้บริหารให้สมาชิกในทีมมีสิทธิในการใช้ดุลยพินิจเพื่อการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมข้ามสายงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะทำงานของท่านมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างและหลากหลาย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ คณะทำงานของท่านต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะทำงานของท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะของงานที่มีความซับซ้อน อยู่ในระดับมาก

1.4 ระดับการทำงานเป็นทีม รูปแบบทีมเสมือนจริง โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะทำงานของท่านมีความยืดหยุ่นสูงต่อการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ คณะทำงานของท่านทำงานอาศัยความก้าวหน้าทาง

เทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คณะทำงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมค่อนข้างต่ำอยู่ในระดับน้อย

2. ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านกิจกรรมแนะแนว ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ได้ดังนี้

2.1 ระดับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมแนะแนว โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมแนะแนวอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มีบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเป็นเป็นกลุ่มและรายบุคคล อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ให้คำปรึกษา เพื่อป้องกัน และเสริมสร้างนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกิจกรรมยุวกาชาด ด้านกิจกรรมชมรม / ชุมนุม ด้านกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร ด้านกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ และด้านกิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี เมื่อพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

2.2.1 ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายข้อของกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระดมทรัพยากรภายในชุมชน ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นความรู้ระดับต่างๆ, มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ - เนตรนารี อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ วัดผลและประเมินผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามสภาพจริง อยู่ในระดับมาก

2.2.2 ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายข้อของกิจกรรมยุวกาชาด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการกำหนดขอบเขตและหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบกิจกรรมไว้ อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ จัดกิจกรรมยุวกาชาดที่สามารถปฏิบัติได้จริง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับหลักการของการจัดกิจกรรมยุวกาชาด อยู่ในระดับมาก



2.2.3 ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการการอบรมเป็นหัวหน้าหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการขอจัดตั้งหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์จากสมาคม ผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งประเทศไทย อยู่ในระดับมาก

2.2.4 ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสมรรถนะทางร่างกายให้นักศึกษาวิชาทหารผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ จัดกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหารที่ส่งเสริมความจงรักภักดี สามารถที่จะเสียสละ และอุทิศกายและใจ ให้กับชาติ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนอย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก

2.2.5 ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมนักเรียน แยกตามรายชื่อของกิจกรรมกิจกรรมชุมนุม/ชมรม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน – ระหว่างและหลังการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานของชุมนุมหรือชมรมมีการติดตามและนิเทศ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ แก่คณะครูและนักเรียน อยู่ในระดับมาก

2.3 ระดับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่า เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คณะกรรมการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มาจากการเลือกตั้ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายงานผลการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดกิจกรรมในรูปแบบกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างหลากหลายรูปแบบ อยู่ในระดับมาก

3. การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ระหว่าง 0.795-0.974 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

4. การทำงานเป็นทีมโดยรวมส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทำงานเป็นทีมทุกรูปแบบร่วมกับการพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ร้อยละ 96.50 โดยการทำงานเป็นทีมรูปแบบทีมเสมือนจริง มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

2. การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนได้กำหนดบริบทของการทำงานเป็นทีมขององค์กรซึ่งเป็นส่วนประกอบที่มีความสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงานเป็นทีม ดุสิตา เลหาพันธ์ (2562, น. 190) ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในขับเคลื่อนการทำงานของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงเป็นการสร้างค่านิยมที่ถูกต้องของการทำงานร่วมกันที่จะนำไปสู่การก่อประโยชน์สูงสุดของการทำงานภายในสถานศึกษาที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสอดคล้องกับงานวิจัยของกรชนก สุตะพาหะ (2561, น. 84) ที่ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับพลอยอัมพัน มาพิจาร (2562, น. 112) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกรูปแบบ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ รูปแบบทีมข้ามสายงาน รูปแบบทีมเสมือนจริง รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา ทั้งนี้รูปแบบทีมแก้ปัญหามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเป็นเพราะว่า การทำงาน

ร่วมกันภายในสถานศึกษาจะดำเนินการในลักษณะรูปแบบของคณะกรรมการตามรายปีการศึกษา ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งขึ้นโดยมอบหมายอำนาจในการดำเนินงานรวมถึงอำนาจในการตัดสินใจ ให้แก่หัวหน้าของคณะกรรมการชุดนั้นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร สมทรัพย์ (2550, น. 83) ที่ได้วิจัยเรื่อง การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทาน ประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ได้ให้ข้อสังเกตจากผลการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีส่วนร่วมต่อการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาเมื่อมีการพิจารณาทางเลือกที่ มากกว่าหนึ่งตัวเลือกขึ้นไปเพื่อยุติความขัดแย้งหรือข้อถกเถียงของสมาชิกภายในทีม การตัดสินใจอย่างรอบคอบของผู้มีอำนาจสูงสุดจะต้องดำเนินการร่วมกับสมาชิกคนอื่นๆ ถือเป็นสิ่ง สำคัญในการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ ประกอบกับเมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้น การทำงาน ซึ่งสามารถสะท้อนได้ว่า ในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษานั้นเป็นเพียงการปฏิบัติ หน้าที่ตามความรับผิดชอบในตามวงรอบของปีการศึกษาโดยที่ไม่มีการหยิบยกอุปสรรคของการ ทำงานในคราวก่อนมาร่วมวางแผนในการทำงานครั้งต่อไปจึงทำให้เกิดอุปสรรคของการทำงานใน รูปแบบเดิมโดยที่ไม่มีการแก้ไข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเทียม บัณฑิต (2553, น. 142) ที่ได้ วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการประสานให้ความร่วมมือและการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง และยังได้ให้ข้อสังเกตว่า การทำงานเป็นทีมเมื่อมีปัญหาหรืออุปสรรค สมาชิกภายในทีมควรดำเนินการปรึกษาร่วมกัน และนำเรียนไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ การแก้ไข เช่นเดียวกับงานวิจัยของ (ยลฤดี ตัณฑสิทธิ์, 2545, น. 72) ที่ได้วิจัยเรื่อง สภาพการ ปฏิบัติและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ส่วนของความร่วมมือและการบริหารจัดการอย่างสร้างสรรค์มีปัญหาใน ระดับปานกลาง มีการขาดการระดมความคิด ไม่ยอมรับมติในที่ประชุมของสมาชิก ใน ขณะเดียวกันกันเมื่อทำงานร่วมกันแล้วพบถึงปัญหาและอุปสรรค มักจะปล่อยให้เลยผ่านไปโดยที่ ไม่มีการแก้ไขสภาพดังกล่าว เพราะฉะนั้น การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจึงขาดการแก้ปัญหา ร่วมกันทั้งจากภายในสมาชิกของทีมและจากผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งทำให้การทำงานร่วมกันมัก เกิดปัญหาและอุปสรรคในลักษณะเดิมอยู่เสมอ

2. การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกิจกรรม

แนะแนว ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก สถานศึกษาในกำกับของรัฐมีการจัดกิจกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2551) ที่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมให้ตอบสนองต่อความหลากหลายของผู้เรียนเป็นสำคัญ ผ่านการปฏิบัติจริงของผู้เรียนโดยมีการทำงานร่วมกับครูผ่านการให้คำปรึกษา รวมถึงชุมชน โดยรอบมีส่วนร่วมสนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่เกิดจากความสนใจของผู้เรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสรี ใจเอื้อ (2551, น. 111) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่าการดำเนินงานการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เช่นเดียวกับ เจนจิรา ไทรักษา (2564, น. 96) ที่ได้วิจัยเรื่อง การส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู พบว่า การส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอชาย พิงไชย (2559, น. 351) ที่ศึกษาและวิจัยเรื่องการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ในลักษณะเดียวกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบัญญัติ ชอบจิตต์ (2561, น. 89) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่าการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้อง ต่อหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สามารถปลูกฝังความเป็นพลเมืองไทย และเป็นพลโลก รวมถึงการเสริมสร้างความรู้และทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต สามารถบริหารตนเองได้ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุข

3. ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) อยู่ระหว่าง 0.795-0.974 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือ หากการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติในระดับมาก สถานศึกษาก็จะมีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มากตามไปด้วย และในทางกลับกัน หากการทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติในระดับต่ำ สถานศึกษาก็จะมีการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ต่ำไปด้วยเช่นกัน เพราะเนื่องจาก การทำงานเป็นทีมภายในสถานศึกษาจะส่งผลในทิศทางที่ดีต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกภายในทีม ที่มีการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน โดยมีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบต่อสมาชิกที่สอดคล้องกับความเป็นปัจเจกบุคคลได้อย่างเหมาะสม และจะต้องมีการกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องต่องานวิจัยของ สุวรรณ พงษ์ผ่องพล (2560, น. 95) ที่ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครู และผู้บริหารมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวรรณ ศรีหาบุตร (2560, น. 128) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พอชาย พิงไชย (2559, น. 349) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า การทำงานเป็นทีมของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานของกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในด้านการดำเนินงานที่มีอิทธิพลต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นแล้วกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนจึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อการที่จะกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของพินา ทาริโคเน่ (Pina Tarricone 2011, pp. 6-7) ที่ได้ระบุว่าองค์ประกอบของความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม นั้น จำเป็นต้องมีองค์ประกอบของทีมที่เหมาะสม รวมถึงกำหนดประเภทของการทำงานเป็นทีมให้เหมาะสมและสอดคล้องภาระงาน

4. การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 อย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการทำงานเป็นทีมในทุกรูปแบบสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ร้อยละ 96.50 โดยการทำงานเป็นทีมรูปแบบทีมเสมือนจริง มีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหาลำดับ ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจาก กลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเกิดจากการรวมตัวของบุคลากรที่มาจากต่างกลุ่มสาระ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดลักษณะการทำงานเป็นทีมที่สมาชิกภายในทีมมีความสามารถสูง (พอชาย พิงไชย, 2559) สอดคล้องต่อแนวของฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับประเภทของทีมและการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ พบว่าประสิทธิภาพขององค์กรขนาดใหญ่ขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมที่มีการกำหนดรูปแบบให้สอดคล้องเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร โดยรูปแบบทีมงานจะจำแนกตามวัตถุประสงค์ที่พบบ่อยที่สุดในองค์กร ได้แก่ ทีมบริหารตนเอง ทีมแก้ปัญห ทีมเสมือนจริง ทีมข้ามสายงาน ทีมผู้นำ ทีมที่กำกับตนเอง ทีมไม่เป็นทางการ และทีมแบบดั้งเดิม

โดยเฉพาะรูปแบบทีมเสมือนจริงนับว่าเป็นการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูในสถานศึกษา มีการปรับประยุกต์ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันในการระดมทรัพยากรและบุคลากรที่มีความรู้กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศมาเผยแพร่ความรู้และเพื่อการสนับสนุนต่อการจัดกิจกรรมให้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาต้นสังกัด (เรวัต แสงสุริยงค์, 2547) สอดคล้องกับฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010) ได้สรุปว่าการทำงานในลักษณะทีมเสมือนจริง ช่วยให้ผู้คนสามารถทำงานร่วมกันโดยอาศัยความก้าวหน้าทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผ่านการประชุมทางวิดีโอ อีเมล และสื่อเสมือนอื่นๆ ข้อดีของโครงสร้างทีมประเภทนี้คือ ประหยัดเวลาและต้นทุน นอกจากนี้ยังสามารถรับความเชี่ยวชาญที่หลากหลายได้โดยไม่มีอุปสรรคทางภูมิศาสตร์

ในรูปแบบทีมบริหารตนเองนับว่าเป็นการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูภายในสถานศึกษาให้โอกาสสมาชิกในคณะกรรมการมีส่วนร่วมต่อการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงานร่วมกัน ผ่านการปรึกษาหารือ และแสดงออกทางความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา รวมถึงมีการคัดเลือกสมาชิกภายในคณะกรรมการอย่างเป็นอิสระจากผู้บังคับบัญชาและมีการความรับผิดชอบ รวมถึงบทบาทหน้าที่ โดยคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลในด้านต่างๆ (กรรณิการ์ ทองใบ, 2564) สอดคล้องกับ



ฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010) ที่ได้สรุปว่าการทำงานในลักษณะของทีมบริหารตนเองนั้นจะมีอิสระต่อสายการบังคับบัญชาในระดับสูง เพราะสมาชิกจะถูกกำหนดจากการคัดเลือกโดยสมาชิกภายในกันเองโดยคำนึงถึงความเชี่ยวชาญพิเศษของแต่ละบุคคลที่สอดคล้องต่อภารกิจของกลุ่ม และการทำงานภายในทีมลักษณะนี้จะมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการทำงาน

อีกทั้งในรูปแบบทีมบริหารแก้ปัญหา นับว่าเป็นการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูภายในสถานศึกษามีการตระหนักถึงกระบวนการทำงานของทีม ในการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ที่จะสามารถค้นหาถึงความซับซ้อนของอุปสรรคหรือปัญหาระหว่างและเมื่อสิ้นสุดการทำงาน มีการนำปัญหามาวิเคราะห์ร่วมกันผ่านการประชุมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานในครั้งถัดไป เพื่อนำไปการตัดสินใจร่วมกันต่อการแก้ปัญหา (Pina Tarricone 2011) สอดคล้องกับฟอร์เรส เอส ดัคเกอร์ (Forest S. Decker, 2010) ที่ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมในรูปแบบทีมแก้ปัญหา ถูกกำหนดขึ้นเพื่อรับมือกับความท้าทายที่ขององค์กร ทีมประเภทนี้มีทักษะที่จำเป็นสามประการ คือ ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดอย่างยืดหยุ่นและมีจินตนาการ และความมุ่งมั่นอย่างจริงจังและแรงจูงใจในการเผชิญหน้ากับความท้าทาย ซึ่งผู้ที่คุณสมบัติดังกล่าวจะมารวมตัวกันในการกำหนดแนวทางในการหาหรือเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน รวมถึงช่วยลดปัญหาและอุปสรรคที่มีในองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบทีมแก้ปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูให้ความสำคัญ ในการติดตามและประเมินผลเพื่อหาข้อบกพร่องหรืออุปสรรคในการทำงาน โดยการร่วมกันในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานที่ก่อเกิดความเป็นรูปธรรม ที่สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาในการทำงานร่วมกัน

1.2 ระดับการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร ด้านในด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น จำเป็นต้องมีการประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบเพื่อให้สามารถปฏิบัติได้ไปในทิศทางเดียวกันบนพื้นฐานตามความสนใจของผู้เรียน รวมถึงปมความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์เพื่อประสิทธิภาพและความน่าใจบนความหลากหลายของตัวกิจกรรมดังกล่าว และในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ทุกครั้งต้องมีการวัดและประเมินผลของการจัดกิจกรรมเพื่อตรวจสอบถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ และต้องรายงานผลการประเมินดังกล่าวให้รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการได้ทราบทุกครั้ง เพื่อเป็นการเก็บข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น การทำงานของครูในสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมที่กำหนดรูปแบบของการทำงานร่วมกันอย่างเหมาะสมเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้สามารถดำเนินการได้อย่างบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมในด้านต่างๆ โดยต้องมีการสร้างแรงขับเคลื่อนการทำงาน มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของภาระงานที่สอดคล้องต่อลักษณะของทีมอย่างเหมาะสม

1.4 การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ โดยการทำงานเป็นทีมในทุกรูปแบบสามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ร้อยละ 96.50 จึงควรแนะนำและส่งเสริมรูปแบบการทำงานเป็นทีมครูให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ รูปแบบทีมเสมือนจริง รูปแบบทีมบริหารตนเอง และรูปแบบทีมแก้ปัญหา

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการทำวิจัยต่อยอดศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในรูปแบบทีมแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา เนื่องจาก

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในรูปแบบทีมแก้ปัญหาเป็นปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษามากที่สุด

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหรือการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพที่ส่งเสริมหรือพัฒนาต่อด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อย

2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2



## บรรณานุกรม

- Adel mohamed zayed. (2005). *Teams and Work Groups*. Egypt: cairo university
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing (5th ed.)*. New York: Harper Collins.
- Forest S. Decker. (2010). *Types of Teams and Effective Team Building*. Kansas City, Missouri.: Baker College, Center for Graduate Studies.
- James W. Bishop. (2014). Teams, Team Process, and Team Building Retrieved form [https://ecommons.luc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1161&context=business\\_facpubs](https://ecommons.luc.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1161&context=business_facpubs)
- Jurka Lepicnik Vodopivec. Maja Hmelakb. (2015). *The Importance of Recognizing Roles in Teams for Higher-Quality Work in Preschools and Schools*. In. Retrieved form [https://www.researchgate.net/publication/277964455\\_The\\_Importance\\_of\\_Recognizing\\_Roles\\_in\\_Teams\\_for\\_Higher-Quality\\_Work\\_in\\_Preschools\\_and\\_Schools/link/56619abc08ae15e7462c56c1/download](https://www.researchgate.net/publication/277964455_The_Importance_of_Recognizing_Roles_in_Teams_for_Higher-Quality_Work_in_Preschools_and_Schools/link/56619abc08ae15e7462c56c1/download)
- Mohamad Johdi Salleh. (2014). *An analysis of teachers' perceptions towards teamwork* Malaysia: Institute of Education, International Islamic University Malaysia.
- N. Noorderhaven. (2016). Transformational leadership and project success: The mediating role of team-building, 815. Retrieved form [https://www.researchgate.net/publication/299738265\\_Transformational\\_leadership\\_and\\_project\\_success\\_The\\_mediating\\_role\\_of\\_team-building](https://www.researchgate.net/publication/299738265_Transformational_leadership_and_project_success_The_mediating_role_of_team-building)
- Pina Tarricone (2011). *Successful teamwork: A case study* New South Wales: Higher Education Research and Development Society of Australasia, Inc.
- Pual Suff และ Peter Reilly. (2006). *Pulling together getting Most out of Teams*. Brighton University of Sussex Institute for employment studies.
- Robert V. Krejcie, a. M., D. W. . (1967). *Determining Sample Size for Research, Education and Psychological Measurement*. New York: Minnisota University.

- เขมณัฐ ภูทองไชย. (2556). องค์การและการจัดการเชิงกลยุทธ์. อุดรธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เจนจิรา ไทรักษา. (2564). การส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู. (ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, กรุงเทพมหานคร.
- เชษฐสุธา สันธิ. (2561). ความพึงพอใจต่อบทบาทของผู้บริหารในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- เบญจมาศ วงศ์พัฒนกุล. (2557). ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายการจัดการศึกษาที่ 8 (ศิลาสลัก) อำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เพ็ญศรี คำสิงห์. (2551). การศึกษาปัญหาและแนวทางการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 4. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เรวัต แสงสุริยงค์. (2547, มกราคม - มิถุนายน). ทีมเสมือนจริง. วารสารวิชาการ มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์, 12(1), 63-92.
- เรืองศิริ ประสพโชคชัย. (2539). การประเมินกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เสรี ใจเอื้อ. (2551). การศึกษาสภาพการดำเนินงานการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) 2. (2561). หลักสูตรสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒
- โรงเรียนบ้านทุ่งนุ้ย “มิตรภาพที่ 49”. (2561). หลักสูตรสถานศึกษา. สตูล: โรงเรียนบ้านทุ่งนุ้ย “มิตรภาพที่ 49”.

- ไพเราะ เชื้อสาย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมกับความพึงพอใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- กนกธร พิมพ์พรรณ. (2542). การประเมินโครงการกิจกรรมชุมนุมของโรงเรียนโพธิ์นิมิตวิทยาคม จังหวัดนนทบุรี. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- กรชนก สุตะพาหะ. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.
- กวรรณิการ์ ทองใบ. (2564, มกราคม - เมษายน). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 312-328.
- กาญจนา ไชยพันธุ์. (2549). กระบวนการกลุ่ม กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- คมสัน พรหมเสน. (2563, มกราคม - มิถุนายน). การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในโรงเรียนวัดท่าพูด (นครผลประชานุกูล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(1), 51 - 66.
- จริยา รวยสวัสดิ์. (2553). การพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมชุมนุมอาหารและเครื่องดื่ม ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุฑามาศ ช่วยเพชร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งกับการทำงานเป็นทีมของครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยวัฒน์ นนทียะโส. (2557). รูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิมิต.
- ณัฐวุฒิ กำปันทอง. (2559, เมษายน - มิถุนายน). การสำรวจการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนมัธยม กลุ่มดอยอ่างขาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น, 10(2), 200-201.



- ดาวเทียม บัณฑิต. (2553). สภาพและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ดุสิตา เลานพันธ์. (2562, กันยายน-ธันวาคม). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 9(3), 181-193.
- ทวีสิทธิ์ สมศรีกิจ. (2551). การศึกษาการปฏิบัติงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 ของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครตรัง จังหวัดตรัง. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- ธนกฤต ทวีสุทธิ. (2558). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาสังคม. อุดรธานี: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนวัต สมานมิตร. (2557). การศึกษาปัญหาการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอไทรงามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ธีระพล เพ็ญจันทร์. (2555). การบริหารจัดการสถานศึกษา. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- นพเชษฐ สิริสุริยกุลชัย. (2558). การพัฒนาคู่มือครูในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนสังกัดกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรางมบุรี - สามร้อยยอด จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- บัญญัติ ขอบจิตต์. (2561). การบริหารจัดการกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่มที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญณิศา มะลิโกวา. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่ประชาคมอาเซียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครนายก. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

- ประติณห์ สายหัดดี. (2549). แนวทางการฝึกนักศึกษาวิชาทหารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ความมั่นคง ยุคหลังสงครามเย็น : กรณีศึกษานักศึกษาวิชาทหารในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก. (ปริญญานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ประสิทธิ์ พิมพ์สาร. (2554). กระบวนการประกันคุณภาพภายในงานกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนครเขต 3. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ปริญญา แซ่มขมดาว. (2547). การจัดกิจกรรมระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พรวิจิตร วรศิลป์. (2529). การจัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น เขตการศึกษา. (ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พลอยอัมพัน มาพิจารณา. (2562, มกราคม – มิถุนายน). การทำงานเป็นทีมของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1), 103-116.
- พอชาย พิงไชย. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). การบริหารงานกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 9(2), 353.
- พุทธพงศ์ หลีกคำ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2546). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม กรุงเทพฯ วี.เจ.พรินติ้ง.
- ยลฤดี ตันทสิทธิ์. (2545). สภาพการปฏิบัติและปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธนิกร สมทรัพย์ (2550). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ได้รับรางวัลพระราชทานประจำปีการศึกษา 2547-2548 ในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพมหานคร.

- รัตน์ฤดี ผันผาย. (2545). การประเมินการจัดกิจกรรมแนะแนวระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียน  
ราชประชานุเคราะห์ สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ เขตการศึกษา 10. (ปริญญานิพนธ์ครุ  
ศาสตรมหาบัณฑิต). ราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ลลิต กันธิยะ. (2560). ผลการใช้ชุดกิจกรรมแนะแนวตามเทคนิคตัวแบบสื่อสังคมเพื่อพัฒนาการรับรู้  
ความสามารถในการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง  
กรุงเทพมหานคร. (ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ลัดดาวรรณ ศรีหาบุตร (2560, มกราคม-มิถุนายน). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการ  
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์  
เขต 3 วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 23(1), 118-131.
- ลำเพลิน พรหมสุพรรณ. (2546). การพัฒนาการจัดกิจกรรมยุวกาชาดโดยใช้การนิเทศแบบมีส่วนร่วม  
ของโรงเรียนมัธยมตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. (ปริญญานิพนธ์การศึกษา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วัฒนา อุปพงษ์. (2562). การพัฒนารูปแบบการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนเพื่อการส่งเสริมพหุ  
ปัญญา ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วิภาวรรณ ศศิสุริยาภูมิ. (2547). การพัฒนานุเคราะห์ในการจัดกิจกรรมยุวกาชาดโรงเรียนสุนารี  
วิทยา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิยวัช สุขทอง. (2550). แนวทางการพัฒนาการจัดการฝึกนักศึกษาวิชาทหารของศูนย์การฝึก  
นักศึกษาวิชาทหาร มณฑลทหารบกที่ 31 จังหวัดนครสวรรค์. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- วุฒิชัย แข่งขัน. (2559). บทบาทในการบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลาง  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (ปริญญานิพนธ์ครุ  
ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ศศิธร รัตนวรรณชัย. (2543). การติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรผู้นำ  
ยุวกาชาดของสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปี พ.ศ.2538-2540. (ปริญญานิพนธ์  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2555). การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงมหาดไทย.
- สมควร จารุณภัทร์. (2555). ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือโรงเรียนป่าแดด  
วิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยยะเยา, ยะเยา.
- สารภี เอกเพชร. (2550). ความต้องการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดกิจกรรมนักเรียน โรงเรียนเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2551). แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ.  
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง (พ.ศ.2560-2564). สืบค้นจาก  
[http://search.swu.ac.th/primo-explore/fulldisplay?docid=ALEPH\\_MONO000414658&context=L&vid=SWU&lang=en\\_US&search\\_scope=library\\_catalog&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default\\_tab&query=any,contains,%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4%20%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%2012&sortby=rank&offset=0](http://search.swu.ac.th/primo-explore/fulldisplay?docid=ALEPH_MONO000414658&context=L&vid=SWU&lang=en_US&search_scope=library_catalog&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B9%80%E0%B8%A8%E0%B8%A3%E0%B8%A9%E0%B8%90%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A1%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4%20%E0%B8%89%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%2012&sortby=rank&offset=0)
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ส. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. สืบค้นจาก  
[http://search.swu.ac.th/primo-explore/fulldisplay?docid=ALEPH\\_MONO000071489&context=L&vid=SWU&lang=en\\_US&search\\_scope=library\\_catalog&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default\\_tab&query=any,contains,%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0](http://search.swu.ac.th/primo-explore/fulldisplay?docid=ALEPH_MONO000071489&context=L&vid=SWU&lang=en_US&search_scope=library_catalog&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=default_tab&query=any,contains,%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0)

[%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%8D%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%95%E0%B8%B4%20%E0%B8%9E.%E0%B8%A8.%202542%20&sortby=rank&mode=Basic](#)

- สินธุ์ รัตนปัญญา. (2550). สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สุนันทา เลहनันท์. (2542). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุพิชญ์ ประจัญญุท. (2552). การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 4. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สุวรรณา พงษ์ผ่องพล. (2560, มกราคม-เมษายน). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 162-173.
- อยุทธิ์ สอนมะม่วง. (2553). การศึกษากระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- อรุณี เจริญศรี. (2555). การบริหารกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน ในอำเภอธาดูปนมนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- อรุณี ไชยวงศ์. (2545). การบริหารกิจกรรมนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดน่าน. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, อุดรดิตถ์.
- อรุณีย์ ใจนะไพบูลย์. (2561). การทำงานร่วมกัน : ความสุขในองค์กร. อุดรธานี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

อานนท์ กระบอกโท. (2543). ความพึงพอใจของนักศึกษาวิชาทหารที่มีต่อการฝึกวิชาทหารในหน่วย  
ฝึกนักศึกษาวิชาทหาร จังหวัดทหารบกสกลนคร ปีการศึกษา 2542. (ปริญญาานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.







ภาคผนวก ก  
รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย

### รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บเครื่องมือการวิจัย

- |                                                     |                                                   |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1. โรงเรียนกุนทุรารามวิทยาคม                        | 24.โรงเรียนปทุมคงคา                               |
| 2. โรงเรียนจันทร์หุ่นบำเพ็ญ                         | 25.โรงเรียนพรตพิทยพยัต                            |
| 3. โรงเรียนเจ้าพระยาวิทยาคม                         | 26.โรงเรียนพระโขนงพิทยาลัย                        |
| 4. โรงเรียนดอนเมืองจาตุรจินดา                       | 27.โรงเรียนพุทธจักรวิทยา                          |
| 5. โรงเรียนดอนเมืองทหารอากาศบำรุง                   | 28. โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทอง                       |
| 6. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า                 | 27.โรงเรียนมัธยมวัดบึงทองหลาง                     |
| 7. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ                  | 28. โรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก                       |
| 8. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ รัชดา            | 29.โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชบางเขน                |
| 9. โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ ยานนาวา          | 30.โรงเรียนรัตนโกสินทร์สมโภชลาดกระบัง             |
| 10.โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ สุวรรณภูมิ       | 31.โรงเรียนราชดำริ                                |
| 11.โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา สุวินทวงศ์               | 32. โรงเรียนราชวินิตบางเขน                        |
| 12.โรงเรียนเทพศิลา                                  | 33.โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย                         |
| 13.โรงเรียนเทพศิรินทร์ร่มเกล้า                      | 34.โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย ๒                       |
| 14.โรงเรียนนนทรีวิทยา                               | 35.โรงเรียนลาดปลาเค้าพิทยาคม                      |
| 15.โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า | 36.โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต                          |
| 16.โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ บดินทรเดชา               | 37.โรงเรียนวัดสุทธิวาราม                          |
| 17.โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ เบญจมราชาลัย             | 38.โรงเรียนศรีพุดมา                               |
| 18.โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา 2              | 39.โรงเรียนเศรษฐบุตรบำเพ็ญ เขตมีนบุรี             |
| 19.โรงเรียนนวมินทราชูทิศ กรุงเทพมหานคร              | 40.โรงเรียนสตรีวัฒนาพุดามาราม ในพระบรมราชานุรักษ์ |
| 20.โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)              | 41.โรงเรียนสตรีวิทยา ๒ ในพระราชนุรักษ์            |
| 21.โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒            | 42.โรงเรียนสตรีศรีสุริโยทัย เขตสาทร               |
| 22.โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๔            | 43.โรงเรียนสตรีศรีสุตบรรพบำเพ็ญ                   |
| 23.โรงเรียนบางกะปิ                                  | 44.โรงเรียนสายน้ำผึ้ง ในพระอุปถัมภ์               |

45. โรงเรียนสารวิทยา เขตจตุจักร
46. โรงเรียนสิริวัฒนาธรรม เขตบางนา
47. โรงเรียนสีกัน (วัดมนานันท์อุปถัมภ์)
48. โรงเรียนสุขุมวิทพณิชยอุปถัมภ์
49. โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี
50. โรงเรียนหอวัง



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา  
 อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์  
 อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.อัคพงศ์ สุขมาตย์  
 อาจารย์ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม  
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
4. ดร.อารีย์ วีระเจริญ  
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒
5. นายอำนาจ อภิษฐ์  
 รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร





ภาคผนวก ค

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย

**ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย**

**การทำงานเป็นทีม**

| การทำงานเป็นทีม                                                                                                | ผลพิจารณาความสอดคล้อง |         |         |         |         | ค่า IOC | ผลการวิเคราะห์ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                                                                                                                | คนที่ 1               | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 |         |                |
| <b>ทีมแก้ปัญหา</b>                                                                                             | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 1.คณะทำงานของท่านมีการนำปัญหาหรืออุปสรรคแจ้งให้ผู้บริหารรับทราบ                                                |                       |         |         |         |         |         |                |
| 2.คณะทำงานของท่านประชุมและวางแผนก่อนการดำเนินการ                                                               | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 3.คณะทำงานของท่านมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาหารือกันเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน                       | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 4.คณะทำงานของท่านมีการขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 5.คณะทำงานของท่านมีการคาดการณ์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน                              | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 6.คณะทำงานของท่านมีการป้องกันการก่อให้เกิดของปัญหาและอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน                        | +1                    | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.0     | ใช้ได้         |
| 7.คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำงาน                                   | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 8.คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้นการทำงาน                            | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 9.คณะทำงานของท่านมีการนำผลลัพธ์ของการปฏิบัติมาปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา                           | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| <b>ทีมบริหารตนเอง</b>                                                                                          | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 10.คณะทำงานของท่านมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน                                              |                       |         |         |         |         |         |                |
| 11.คณะทำงานของท่านได้รับการเอื้ออำนาจจากผู้บริหารให้สมาชิกในทีมมีสิทธิในการใช้ดุลยพินิจเพื่อการตัดสินใจ        | +1                    | +1      | +1      | +1      | +1      | 1.0     | ใช้ได้         |

|                                                                                                                                     |    |    |    |    |    |     |        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|-----|--------|
| 12. คณะทำงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอิสระในการจัดการอย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 13. คณะทำงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน                                                                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 14. คณะทำงานของท่านมีส่วนร่วมต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมคณะทำงาน                                                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 15. คณะทำงานของท่านมีลักษณะความชำนาญเฉพาะด้านที่คล้ายคลึงกัน                                                                        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 16. คณะทำงานของท่านสามารถที่จะคัดเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีมได้                                                                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 17. คณะทำงานของท่านมีการทำงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมจากฝ่ายบริหาร                                                              | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| <b>ทีมข้ามสายงาน</b><br>18. คณะทำงานของท่านเกิดจากการรวมกลุ่มเพียงชั่วคราว                                                          | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 19. คณะทำงานของท่านประกอบด้วยสมาชิกที่มีตำแหน่งระดับเดียวกันในสถานศึกษาแต่มาจากคนละกลุ่มงาน                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 20. คณะทำงานของท่านมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างและหลากหลาย                                                                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 21. คณะทำงานของท่านมีลักษณะความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน                                                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 22. คณะทำงานของท่านมีการมอบหมายงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ตามความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านของสมาชิก                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 23. คณะทำงานของท่านต้องใช้เวลาในการสร้างความไว้วางใจเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม                                                       | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |

|                                                                               |    |    |    |    |    |     |        |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|-----|--------|
| 24. คณะทำงานของท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะของงานที่มีความซับซ้อน       | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 25. คณะทำงานของท่านมีการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 26. คณะทำงานของท่านมีการทำงานในลักษณะภารกิจที่เฉพาะเจาะจง                     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| <b>ทีมเสมือนจริง</b><br>27. คณะทำงานของท่านทำงานอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |
| 28. คณะทำงานของท่านมีการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยี                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 29. คณะทำงานของท่านมีความยืดหยุ่นสูงต่อการสื่อสาร                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 30. คณะทำงานของท่านมีทักษะทางเทคโนโลยี                                        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 31. คณะทำงานของท่านสามารถทำงานได้แม้ไม่มีการพบเจอกัน                          | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 32. คณะทำงานของท่านสามารถทำงานได้โดยปราศจากอุปสรรคทางภูมิศาสตร์               | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 33. คณะทำงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมค่อนข้างต่ำ                           | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1.0 | ใช้ได้ |

การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

| การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                                  | ผลพิจารณาความสอดคล้อง |         |         |         |         | ค่า IOC | ผลการวิเคราะห์ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
|                                                                                           | คนที่ 1               | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 |         |                |
| <b>กิจกรรมแนะแนว</b>                                                                      | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 1. ค้นหาสิ่งที่เป็นปัญหาและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน                                 |                       |         |         |         |         |         |                |
| 2. กำหนดแนวทางของการจัดกิจกรรมแนะแนวร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา                             | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 3. คณะกรรมการแนะแนวมีการกำหนดความรับผิดชอบของไว้อย่างชัดเจน                               | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 4. ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 5. รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องผู้เรียนเพื่อวางแผนทาง ส่งเสริมและให้การสนับสนุน   | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 6. มีการระบุนักปฏิบัติงานในปฏิทินตลอดปีการศึกษา                                           | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 7. มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมแนะแนว                 | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 8. มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานแนะแนว อย่างเหมาะสม                      | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 9. วิทยากรภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแนะแนว                                           | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 10. มีบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเป็นเป็นกลุ่มและรายบุคคล                                | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 11. ส่งเสริมการป้องกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนผ่าน การเยี่ยมบ้าน                             | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 12. มีการแนะแนวในแนวทางเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพแก่นักเรียน                                     | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 13. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมเพื่อต่อยอดทางการศึกษาและอาชีพแก่นักเรียน                         | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 14. ร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ให้คำปรึกษา เพื่อป้องกัน และเสริมสร้างนักเรียน  | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 15. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อเสริมมาสร้าง ทักษะและความรู้ด้านการแนะแนว | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |
| 16. ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานแนะแนวให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย                    | +1                    | +1      | +1      | +1      | 0       | 0.8     | ใช้ได้         |

|                                                                                                                |    |    |    |    |   |     |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|---|-----|--------|
| 17. มีการใช้ผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานแนะแนว                                                        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| <b>กิจกรรมนักเรียน</b>                                                                                         |    |    |    |    |   |     |        |
| <b>กิจกรรมลูกเสือ – เนตรนารี</b>                                                                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 18. ดำเนินกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551                       |    |    |    |    |   |     |        |
| 19. จัดรูปแบบการเรียนการสอนมีความสอดคล้องข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติ                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 20. บุคลากรมีบทบาทที่ชัดเจนและมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 21. มีการจัดตั้งกองลูกเสือที่ถูกต้องตามข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติในสถานศึกษา                                | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 22. มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่สอดคล้องกับการบริหารงานในกองลูกเสือ                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 23. สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ชั้นความรู้ระดับต่างๆ                | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 24. มีการสนับสนุนงบประมาณประจำปีเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในการจัดกิจกรรม ลูกเสือ เนตรนารี อย่างเหมาะสม         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 25. มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ - เนตรนารี อย่างเพียงพอ | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 26. ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนโดยการเปิดและปิดการประชุมกอง                                    | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 27. จัดให้มีการดำเนินการอยู่ค่ายพักแรมและเดินทางไกลของ ลูกเสือ เนตรนารี                                        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 28. มีการส่งเสริมให้ลูกเสือ เนตรนารีทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญของ ลูกเสือ                                      | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 29. มีการดำเนินการให้ลูกเสือ เนตรนารี บำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนและสังคมโดยรอบ                                      | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 30. ระดมทรัพยากรภายในชุมชน ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัด กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                                    | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 31. วัดผลและประเมินผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามสภาพจริง                                                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 32. นำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                                                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |
| 33. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการลูกเสือ ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 0 | 0.8 | ใช้ได้ |

|                                                                                       |    |    |    |    |    |     |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|-----|--------|
| <b>กิจกรรมเยาวชน</b>                                                                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 34. ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับหลักการของการจัดกิจกรรมเยาวชน                             | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1   | ใช้ได้ |
| 35. มีการกำหนดขอบเขตบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 36. ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจต่อหลักการของกิจกรรมเยาวชนกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 37. สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในระดับต่างๆตามหลักสูตร ของกิจกรรมเยาวชน          | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 38. มีการจัดตั้งหมู่และกรรมการเยาวชนในสถานศึกษา                                       | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 39. ดำเนินการตามขั้นตอนการเปิด - ปิด กิจกรรมเยาวชนได้อย่างถูกต้อง                     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 40. จัดกิจกรรมเยาวชนที่สามารถปฏิบัติได้จริง                                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 41. ดำเนินกิจกรรมเยาวชนตรงตามเนื้อหาที่หลักสูตรกำหนดโดยสอดคล้องหลักเยาวชน             | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1   | ใช้ได้ |
| 42. สนับสนุน การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานกิจกรรมเยาวชน         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 43. นิเทศและติดตาม การดำเนินการกิจกรรมเยาวชนอย่างเป็นระบบ                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 44. ประเมินผลการดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย                                       | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 45. พัฒนาวิธีการสอนตามหลักการเยาวชนได้อย่างเหมาะสม                                    | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| <b>กิจกรรมผู้นำเพื่อประโยชน์</b>                                                      | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 46. สนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการอบรมเป็นหัวหน้าหมวดผู้นำเพื่อประโยชน์     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 47. มีการขอจัดตั้งหมวดผู้นำเพื่อประโยชน์จากสมาคม ผู้นำเพื่อประโยชน์แห่งประเทศไทย      | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 48. บุคลากรถูกกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน                                                | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 49. จัดกิจกรรมผู้นำเพื่อประโยชน์ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมของเด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรี     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 50. ผสานความร่วมมือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 51. การประเมินกิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม                     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 52. ประเมินกิจกรรมตามสภาพจริงต่อการเข้าร่วมกิจกรรม                                    | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |



|                                                                                                          |    |    |    |    |    |     |        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|-----|--------|
| 53. การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง                                                       | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 54. วัดผลและประเมินผลโดย ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และ คุณธรรมของผู้เรียน                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| <b>กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร</b>                                                                           | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 55. ส่งบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการอบรมเป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร                                  |    |    |    |    |    |     |        |
| 56. จัดกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร ที่ส่งเสริมความจงรักภักดี สามารถที่จะเสียสละ และอุทิศกายและใจ ให้กับชาติ  | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 57. มีการขอเปิดรับนักศึกษาวิชาทหาร จากหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม                     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 58. จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสมรรถนะทางร่างกายให้นักศึกษาวิชาทหารผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 59. มีการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะชนอย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง                     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 60. บุคลากรถูกกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน                                                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 61. มีการประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย                                                                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 62. การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย                                            | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| <b>กิจกรรมชมรม / ชุมนุม</b>                                                                              | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1   | ใช้ได้ |
| 63. กำหนดขอบเขตของกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ ของผู้เรียน                                     |    |    |    |    |    |     |        |
| 64. ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ แก่คณะครูและนักเรียน                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 65. สร้างระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางของการดำเนินงาน                                                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 66. จัดบุคลากรให้เป็นพี่เลี้ยงของกิจกรรมโดยสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ                                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 67. สร้างแนวปฏิบัติการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมอย่างชัดเจน                                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 68. คณะกรรมการบริหารชุมนุมหรือชมรมมาจากการเลือกตั้ง                                                      | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 69. ปฐมนิเทศผู้เรียนให้รับรู้ถึงจุดประสงค์และ แนวปฏิบัติกิจกรรมนักเรียน                                  | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 70. จัดกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมโดยมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |

|                                                                                             |    |    |    |    |    |     |        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|----|----|----|----|-----|--------|
| 71. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรม                        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 72. ผลการปฏิบัติงานของชุมชนหรือชมรมมีการติดตาม และนิเทศ                                     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 73. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน - ระหว่าง และหลังการปฏิบัติ                            | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 74. รายงานผลการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 75. นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม                                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| <b>กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์</b>                                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | +1 | 1   | ใช้ได้ |
| 76. จัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามความสามารถและเต็มตามศักยภาพ            |    |    |    |    |    |     |        |
| 77. จัดกิจกรรมในรูปแบบกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างหลากหลายรูปแบบ                         | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 78. มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังถึงการเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมในลักษณะจิตอาสา | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 79. กำหนดขอบเขตของกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ ของผู้เรียน                        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 80. ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ แก่คณะครูและนักเรียน     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 81. สร้างระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางของการดำเนินงาน                                    | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 82. ปฐมนิเทศผู้เรียนให้รับรู้ถึงจุดประสงค์และ แนวปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์  | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 83. คณะกรรมการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มาจากการเลือกตั้ง                     | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 84. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรม                        | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 85. ผลการปฏิบัติงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มีการติดตาม และนิเทศ                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 86. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน - ระหว่าง และหลังการปฏิบัติ                            | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 87. มีการประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย                                                    | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 88. รายงานผลการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                               | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |
| 89. นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม                                             | +1 | +1 | +1 | +1 | 0  | 0.8 | ใช้ได้ |



ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา

สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 กรุงเทพมหานคร

3. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีม มี 4 รูปแบบ คือ

- 1). ทีมแก้ปัญหา
- 2). ทีมบริหารตนเอง
- 3). ทีมข้ามสายงาน
- 4). ทีมเสมือนจริง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของโรงเรียน 3 ด้าน คือ

- 1). กิจกรรมแนะแนว
- 2). กิจกรรมนักเรียน
  - 2.1 กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี
  - 2.2 กิจกรรมยุวกาชาด
  - 2.3 กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์
  - 2.4 กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร
  - 2.5 กิจกรรมชุมนุม ชมรม

3). กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์

4. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง จักเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการ และการพัฒนาการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ

นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ ☐ น้อยกว่า 30 ปี ☐ 30 – 40 ปี  
☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์การทำงาน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 ปีขึ้นไป
5. ประสบการณ์การทำงานในกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ☐ 1 – 2 ปี ☐ 3 – 5 ปี  
☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 การทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ตามสภาพความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา

ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด น้อยที่สุด

| ข้อ         | การทำงานเป็นทีม                                                                                              | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|             |                                                                                                              | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ทีมแก้ปัญหา |                                                                                                              |                 |   |   |   |   |
| 1.          | คณะทำงานของท่านมีการนำปัญหาหรืออุปสรรคแจ้งให้ผู้บริหารรับทราบ                                                |                 |   |   |   |   |
| 2.          | คณะทำงานของท่านประชุมและวางแผนก่อนการดำเนินการ                                                               |                 |   |   |   |   |
| 3.          | คณะทำงานของท่านมีการให้คำแนะนำและคำปรึกษาหารือกันเมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน                       |                 |   |   |   |   |
| 4.          | คณะทำงานของท่านมีการขอคำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บริหารหรือผู้มีประสบการณ์เมื่อพบปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน |                 |   |   |   |   |
| 5.          | คณะทำงานของท่านมีการคาดการณ์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงาน                              |                 |   |   |   |   |
| 6.          | คณะทำงานของท่านมีการป้องกันการก่อให้เกิดของปัญหาและอุปสรรคที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน                        |                 |   |   |   |   |
| 7.          | คณะทำงานของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคระหว่างการทำงาน                                   |                 |   |   |   |   |



| ข้อ                   | การทำงานเป็นทีม                                                                                                                   | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                       |                                                                                                                                   | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8.                    | คณะกรรมการของท่านมีการค้นหาปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาและอุปสรรคเมื่อเสร็จสิ้นการทำงาน                                               |                 |   |   |   |   |
| 9.                    | คณะกรรมการของท่านมีการนำผลลัพธ์ของการปฏิบัติมาปรับปรุงข้อบกพร่องเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา                                              |                 |   |   |   |   |
| <b>ทีมบริหารตนเอง</b> |                                                                                                                                   |                 |   |   |   |   |
| 10.                   | คณะกรรมการของท่านมีการแบ่งบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน                                                                 |                 |   |   |   |   |
| 11.                   | คณะกรรมการของท่านได้รับการเอื้ออำนาจจากผู้บริหารให้สมาชิกในทีมมีสิทธิในการใช้ดุลยพินิจเพื่อการตัดสินใจ                            |                 |   |   |   |   |
| 12.                   | คณะกรรมการของท่านมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีอิสระในการจัดการอย่างสมบูรณ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ |                 |   |   |   |   |
| 13.                   | คณะกรรมการของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการทำงาน                                                                          |                 |   |   |   |   |
| 14.                   | คณะกรรมการของท่านมีส่วนร่วมต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ร่วมคณะทำงาน                                                 |                 |   |   |   |   |
| 15.                   | คณะกรรมการของท่านมีลักษณะความชำนาญเฉพาะด้านที่คล้ายคลึงกัน                                                                        |                 |   |   |   |   |
| 16.                   | คณะกรรมการของท่านสามารถที่จะคัดเลือกสมาชิกผู้ร่วมทีมได้                                                                           |                 |   |   |   |   |
| 17.                   | คณะกรรมการของท่านมีการทำงานที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมจากฝ่ายบริหาร                                                              |                 |   |   |   |   |
| <b>ทีมข้ามสายงาน</b>  |                                                                                                                                   |                 |   |   |   |   |
| 18.                   | คณะกรรมการของท่านเกิดจากการรวมกลุ่มเพียงชั่วคราว                                                                                  |                 |   |   |   |   |
| 19.                   | คณะกรรมการของท่านประกอบด้วยสมาชิกที่มี ตำแหน่งระดับเดียวกันในสถานศึกษาแต่มาจากคนละกลุ่มงาน                                        |                 |   |   |   |   |
| 20.                   | คณะกรรมการของท่านมีวิธีการแก้ปัญหาที่แตกต่างและหลากหลาย                                                                           |                 |   |   |   |   |

| ข้อ                  | การทำงานเป็นทีม                                                                                 | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                      |                                                                                                 | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 21.                  | คณะทำงานของท่านมีลักษณะความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านที่แตกต่างกัน                             |                 |   |   |   |   |
| 22.                  | คณะทำงานของท่านมีการมอบหมายงานและกำหนด บทบาทหน้าที่ ตามความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านของสมาชิก |                 |   |   |   |   |
| 23.                  | คณะทำงานของท่านต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างความไว้วางใจเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม                   |                 |   |   |   |   |
| 24.                  | คณะทำงานของท่านมักได้รับมอบหมายงานที่มีลักษณะของงานที่มีความซับซ้อน                             |                 |   |   |   |   |
| 25.                  | คณะทำงานของท่านมีการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการ                                                     |                 |   |   |   |   |
| 26.                  | คณะทำงานของท่านมีการทำงานในลักษณะภารกิจที่เฉพาะเจาะจง                                           |                 |   |   |   |   |
| <b>ทีมเสมือนจริง</b> |                                                                                                 |                 |   |   |   |   |
| 27.                  | คณะทำงานของท่านทำงานอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี                                               |                 |   |   |   |   |
| 28.                  | คณะทำงานของท่านมีการสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยี                                                     |                 |   |   |   |   |
| 29.                  | คณะทำงานของท่านมีความยืดหยุ่นสูงต่อการสื่อสาร                                                   |                 |   |   |   |   |
| 30.                  | คณะทำงานของท่านมีทักษะทางเทคโนโลยี                                                              |                 |   |   |   |   |
| 31.                  | คณะทำงานของท่านสามารถทำงานได้แม้ไม่มีการพบเจอกัน                                                |                 |   |   |   |   |
| 32.                  | คณะทำงานของท่านสามารถทำงานได้โดยปราศจากอุปสรรคทางภูมิศาสตร์                                     |                 |   |   |   |   |
| 33.                  | คณะทำงานของท่านมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมค่อนข้างต่ำ                                                 |                 |   |   |   |   |

ตอนที่ 3 การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

คำชี้แจง : 1.ข้อคำถามในส่วนของการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

1. กิจกรรมแนะแนว
  2. กิจกรรมนักเรียน (กิจกรรมนักเรียนในส่วนของผู้ดูแล-เนตรนารี, ยุวกาชาด, ผู้บำเพ็ญประโยชน์ โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 กิจกรรมตามที่สถานศึกษาได้ดำเนินการ)
  3. กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์
2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อแล้วเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมตามสภาพความเป็นจริง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องแสดงระดับความสามารถ โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้
- ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด มากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด มาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด น้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด น้อยที่สุด

| ข้อ           | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                             | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|               |                                                                                      | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| กิจกรรมแนะแนว |                                                                                      |                 |   |   |   |   |
| 1.            | ค้นหาสิ่งที่เป็นปัญหาและความเป็นปัจเจกบุคคลของผู้เรียน                               |                 |   |   |   |   |
| 2.            | กำหนดแนวทางของการจัดกิจกรรมแนะแนวร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา                           |                 |   |   |   |   |
| 3.            | คณะกรรมการแนะแนวมีการกำหนดความรับผิดชอบของไว้อย่างชัดเจน                             |                 |   |   |   |   |
| 4.            | ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                              |                 |   |   |   |   |
| 5.            | รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้องผู้เรียนเพื่อวางแผนทาง ส่งเสริมและให้การสนับสนุน |                 |   |   |   |   |

| ข้อ                       | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                              | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                           |                                                                                       | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6.                        | มีการระบุงการปฏิบัติงานในปฏิทินตลอดปีการศึกษา                                         |                 |   |   |   |   |
| 7.                        | มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมแนะแนว                |                 |   |   |   |   |
| 8.                        | มีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานแนะแนว อย่างเหมาะสม                     |                 |   |   |   |   |
| 9.                        | วิทยากรภายนอกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแนะแนว                                          |                 |   |   |   |   |
| 10.                       | มีบริการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนเป็นเป็นกลุ่มและรายบุคคล                                |                 |   |   |   |   |
| 11.                       | ส่งเสริมการป้องกันดูแลช่วยเหลือนักเรียนผ่านการเยี่ยมบ้าน                              |                 |   |   |   |   |
| 12.                       | มีการแนะแนวในแนวทางเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพแก่นักเรียน                                     |                 |   |   |   |   |
| 13.                       | มีกิจกรรมที่ส่งเสริมเพื่อต่อยอดทางการศึกษาและอาชีพแก่นักเรียน                         |                 |   |   |   |   |
| 14.                       | ร่วมมือกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ให้คำปรึกษา เพื่อป้องกัน และเสริมสร้างนักเรียน  |                 |   |   |   |   |
| 15.                       | สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อเสริมมาสร้าง ทักษะและความรู้ด้านการแนะแนว |                 |   |   |   |   |
| 16.                       | ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงานแนะแนวให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย                    |                 |   |   |   |   |
| 17.                       | มีการใช้ผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานแนะแนว                                   |                 |   |   |   |   |
| กิจกรรมนักเรียน           |                                                                                       |                 |   |   |   |   |
| กิจกรรมลูกเสือ - เนตรนารี |                                                                                       |                 |   |   |   |   |
| 18.                       | ดำเนินกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551  |                 |   |   |   |   |
| 19.                       | จัดรูปแบบการเรียนการสอนมีความสอดคล้องข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติ                    |                 |   |   |   |   |

| ข้อ | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                                                   | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|     |                                                                                                            | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. | บุคลากรมีบทบาทที่ชัดเจนและมีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผนการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                         |                 |   |   |   |   |
| 21. | มีการจัดตั้งกองลูกเสือที่ถูกต้องตามข้อกำหนดของคณะลูกเสือแห่งชาติในสถานศึกษา                                |                 |   |   |   |   |
| 22. | มีการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่สอดคล้องกับการบริหารงานในกองลูกเสือ                                   |                 |   |   |   |   |
| 23. | สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรวิชา ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ขั้นความรู้ระดับต่างๆ                |                 |   |   |   |   |
| 24. | มีการสนับสนุนงบประมาณประจำปีเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี อย่างเหมาะสม          |                 |   |   |   |   |
| 25. | มีการสนับสนุน อุปกรณ์ วัสดุ และครุภัณฑ์ ที่เอื้อต่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนลูกเสือ - เนตรนารี อย่างเพียงพอ |                 |   |   |   |   |
| 26. | ดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเป็นขั้นตอนโดยการเปิดและปิดการประชุมกอง                                    |                 |   |   |   |   |
| 27. | จัดให้มีการดำเนินการอยู่ค่ายพักแรมและเดินทางไกลของลูกเสือ เนตรนารี                                         |                 |   |   |   |   |
| 28. | มีการส่งเสริมให้ลูกเสือ เนตรนารีทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญของ ลูกเสือ                                      |                 |   |   |   |   |
| 29. | มีการดำเนินการให้ลูกเสือ เนตรนารีบำเพ็ญประโยชน์ในชุมชนและสังคมโดยรอบ                                       |                 |   |   |   |   |
| 30. | ระดมทรัพยากรภายในชุมชน ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                                     |                 |   |   |   |   |
| 31. | วัดผลและประเมินผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามสภาพจริง                                                 |                 |   |   |   |   |
| 32. | นำผลการประเมินไปใช้พัฒนางานกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี                                                         |                 |   |   |   |   |
| 33. | ส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการลูกเสือที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น                                    |                 |   |   |   |   |

| ข้อ                      | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                            | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                          |                                                                                     | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| กิจกรรมยุวกาชาด          |                                                                                     |                 |   |   |   |   |
| 34.                      | ดำเนินกิจกรรมสอดคล้องกับหลักการของการจัดกิจกรรมยุวกาชาด                             |                 |   |   |   |   |
| 35.                      | มีการกำหนดของบทบาทและหน้าที่ของบุคลากรที่รับผิดชอบกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน             |                 |   |   |   |   |
| 36.                      | ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจต่อหลักการของกิจกรรมยุวกาชาดกับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง |                 |   |   |   |   |
| 37.                      | สนับสนุนบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในระดับต่างๆตามหลักสูตร ของกิจกรรมยุวกาชาด          |                 |   |   |   |   |
| 38.                      | มีการจัดตั้งหมู่และกรรมการยุวกาชาดในสถานศึกษา                                       |                 |   |   |   |   |
| 39.                      | ดำเนินการตามขั้นตอนการเปิด - ปิด กิจกรรมยุวกาชาดได้อย่างถูกต้อง                     |                 |   |   |   |   |
| 40.                      | จัดกิจกรรมยุวกาชาดที่สามารถปฏิบัติได้จริง                                           |                 |   |   |   |   |
| 41.                      | ดำเนินกิจกรรมยุวกาชาดตรงตามเนื้อหาที่หลักสูตรกำหนดโดยสอดคล้องหลักกาชาด              |                 |   |   |   |   |
| 42.                      | สนับสนุน การมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต่อการดำเนินงานกิจกรรมยุวกาชาด         |                 |   |   |   |   |
| 43.                      | นิเทศและติดตาม การดำเนินการกิจกรรมยุวกาชาด อย่างเป็นระบบ                            |                 |   |   |   |   |
| 44.                      | ประเมินผลการดำเนินการด้วยวิธีการที่หลากหลาย                                         |                 |   |   |   |   |
| 45.                      | พัฒนาวิธีการสอนตามหลักการยุวกาชาดได้อย่างเหมาะสม                                    |                 |   |   |   |   |
| กิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ |                                                                                     |                 |   |   |   |   |
| 46.                      | สนับสนุนบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการอบรมเป็นหัวหน้าหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์        |                 |   |   |   |   |

| ข้อ                     | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                                            | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                         |                                                                                                     | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 47.                     | มีการขอจัดตั้งหมวดผู้บำเพ็ญประโยชน์จากสมาคม ผู้บำเพ็ญประโยชน์แห่งประเทศไทย                          |                 |   |   |   |   |
| 48.                     | บุคลากรถูกกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน                                                                  |                 |   |   |   |   |
| 49.                     | จัดกิจกรรมผู้บำเพ็ญประโยชน์ ที่สอดคล้องกับกิจกรรมของเด็กผู้หญิงและเยาวชนสตรี                        |                 |   |   |   |   |
| 50.                     | ประสานความร่วมมือกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์                         |                 |   |   |   |   |
| 51.                     | การประเมินกิจกรรมมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรม                                       |                 |   |   |   |   |
| 52.                     | ประเมินกิจกรรมตามสภาพจริงต่อการเข้าร่วมกิจกรรม                                                      |                 |   |   |   |   |
| 53.                     | การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง                                                      |                 |   |   |   |   |
| 54.                     | วัดผลและประเมินผลโดย ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และ คุณธรรมของผู้เรียน                  |                 |   |   |   |   |
| กิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร |                                                                                                     |                 |   |   |   |   |
| 55.                     | ส่งบุคลากรภายในสถานศึกษา เข้ารับการการอบรมเป็นผู้กำกับนักศึกษาวิชาทหาร                              |                 |   |   |   |   |
| 56.                     | จัดกิจกรรมนักศึกษาวิชาทหาร ที่ส่งเสริมความจงรักภักดี สามารถที่จะเสียสละ และอุทิศกายและใจ ให้กับชาติ |                 |   |   |   |   |
| 57.                     | มีการขอเปิดรับนักศึกษาวิชาทหาร จากหน่วยบัญชาการกำลังสำรอง กองทัพบก กระทรวงกลาโหม                    |                 |   |   |   |   |
| 58.                     | จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสมรรถนะทางร่างกายให้นักศึกษาวิชาทหารผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด                        |                 |   |   |   |   |
| 59.                     | มีการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะชนอย่างกว้างขวาง จริงจัง และต่อเนื่อง                    |                 |   |   |   |   |
| 60.                     | บุคลากรถูกกำหนดบทบาทไว้อย่างชัดเจน                                                                  |                 |   |   |   |   |



| ข้อ                  | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                                            | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                      |                                                                                                     | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 61.                  | มีการประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย                                                                |                 |   |   |   |   |
| 62.                  | การประเมินกิจกรรมได้รับความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย                                           |                 |   |   |   |   |
| กิจกรรมชมรม / ชุมนุม |                                                                                                     |                 |   |   |   |   |
| 63.                  | กำหนดขอบเขตของกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจของผู้เรียน                                     |                 |   |   |   |   |
| 64.                  | ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ แก่คณะครูและนักเรียน                 |                 |   |   |   |   |
| 65.                  | สร้างระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางของการดำเนินงาน                                                |                 |   |   |   |   |
| 66.                  | จัดบุคลากรให้เป็นทีปรึกษาของกิจกรรมโดยสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ                                  |                 |   |   |   |   |
| 67.                  | สร้างแนวปฏิบัติการจัดตั้งชุมนุมหรือชมรมอย่างชัดเจน                                                  |                 |   |   |   |   |
| 68.                  | คณะกรรมการบริหารชุมนุมหรือชมรมมาจากการเลือกตั้ง                                                     |                 |   |   |   |   |
| 69.                  | ปฐมนิเทศผู้เรียนให้รับรู้ถึงจุดประสงค์และ แนวปฏิบัติกิจกรรมนักเรียน                                 |                 |   |   |   |   |
| 70.                  | จัดกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคมโดยมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมในกิจกรรมที่จัดให้ผู้เรียน |                 |   |   |   |   |
| 71.                  | ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรม                                    |                 |   |   |   |   |
| 72.                  | ผลการปฏิบัติงานของชุมนุมหรือชมรมมีการติดตาม และนิเทศ                                                |                 |   |   |   |   |
| 73.                  | มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน - ระหว่างและหลังการปฏิบัติ                                         |                 |   |   |   |   |
| 74.                  | รายงานผลการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                                           |                 |   |   |   |   |
| 75.                  | นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม                                                         |                 |   |   |   |   |

| ข้อ                                | การดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน                                                | ระดับการปฏิบัติ |   |   |   |   |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---|---|---|---|
|                                    |                                                                                         | 5               | 4 | 3 | 2 | 1 |
| กิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ |                                                                                         |                 |   |   |   |   |
| 76.                                | จัดกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองตามความสามารถและเต็มตามศักยภาพ            |                 |   |   |   |   |
| 77.                                | จัดกิจกรรมในรูปแบบกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อย่างหลากหลายรูปแบบ                         |                 |   |   |   |   |
| 78.                                | มีการส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่ปลูกฝังถึงการเห็นต่อประโยชน์ส่วนรวมของสังคมในลักษณะจิตอาสา |                 |   |   |   |   |
| 79.                                | กำหนดขอบเขตของกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ ของผู้เรียน                        |                 |   |   |   |   |
| 80.                                | ประชุมชี้แจงแนวทางการจัดกิจกรรมอย่างอิสระ ยืดหยุ่น และความสนใจ แก่คณะครูและนักเรียน     |                 |   |   |   |   |
| 81.                                | สร้างระเบียบ ข้อบังคับเพื่อเป็นแนวทางของการดำเนินงาน                                    |                 |   |   |   |   |
| 82.                                | ปฐมนิเทศผู้เรียนให้รับรู้ถึงจุดประสงค์และ แนวปฏิบัติกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์  |                 |   |   |   |   |
| 83.                                | คณะกรรมการบริหารกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มาจากการเลือกตั้ง                     |                 |   |   |   |   |
| 84.                                | ประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอรับการสนับสนุนการดำเนินงานกิจกรรม                        |                 |   |   |   |   |
| 85.                                | ผลการปฏิบัติงานกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์มีการติดตาม และนิเทศ                   |                 |   |   |   |   |
| 86.                                | มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อน - ระหว่างและหลังการปฏิบัติ                             |                 |   |   |   |   |
| 87.                                | มีการประเมินผลตามสภาพจริงที่หลากหลาย                                                    |                 |   |   |   |   |
| 88.                                | รายงานผลการปฏิบัติต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง                                               |                 |   |   |   |   |
| 89.                                | นำผลการประเมินไปใช้พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรม                                             |                 |   |   |   |   |

ภาคผนวก จ  
หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย





## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/1073

วันที่ 19 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป และสามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 093 669 4141

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*ศาสตราจารย์ ดร.วิไลลักษณ์ ลังกา*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1084



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน คณะบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เนื่องด้วย นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน  
ของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2  
กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.อัคพงษ์ สุขมาตย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ  
แบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียด  
ดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ  
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์อัคพงษ์ เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 093 669 4141

ที่ อว 8718/1084



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) ๒

เนื่องด้วย นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาตล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.อารีย์ วีระเจริญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถวาท้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอความช่วยเหลือบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 093 669 4141

ที่ อว 8718/1084



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลุณภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายอำนาจ อักษร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถามทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ศาสตราจารย์ ดร. อ.

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 093 669 4141



ที่ อว 8718/1086



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

19 พฤษภาคม 2564

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2

เนื่องด้วย นายเกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขออนุญาตเก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของกลุ่มกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร กับ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่หน่วยงานของท่าน ระหว่างเดือนพฤษภาคม 2564 ถึงเดือนกันยายน 2564 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงาน ในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขออนุญาต และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 093 669 4141

## ประวัติผู้เขียน

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล         | เกรียงศักดิ์ สมพันธ์แพ                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| วัน เดือน ปี เกิด | 14 สิงหาคม 2535                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| สถานที่เกิด       | กรุงเทพมหานคร                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| วุฒิการศึกษา      | พ.ศ. 2554 : ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย<br>จาก โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต กรุงเทพมหานคร<br>พ.ศ. 2558 : ปริญญาตรี ศีลศาสตรบัณฑิต<br>สาขา สังคมศึกษา(เกียรตินิยมอันดับ 2)<br>จาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง<br>พ.ศ. 2564 : ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | 45 ซอย อ่อนนุช 58 ถนน อ่อนนุช เขตสวนหลวง แขวงสวนหลวง<br>จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10250                                                                                                                                                                                                                              |