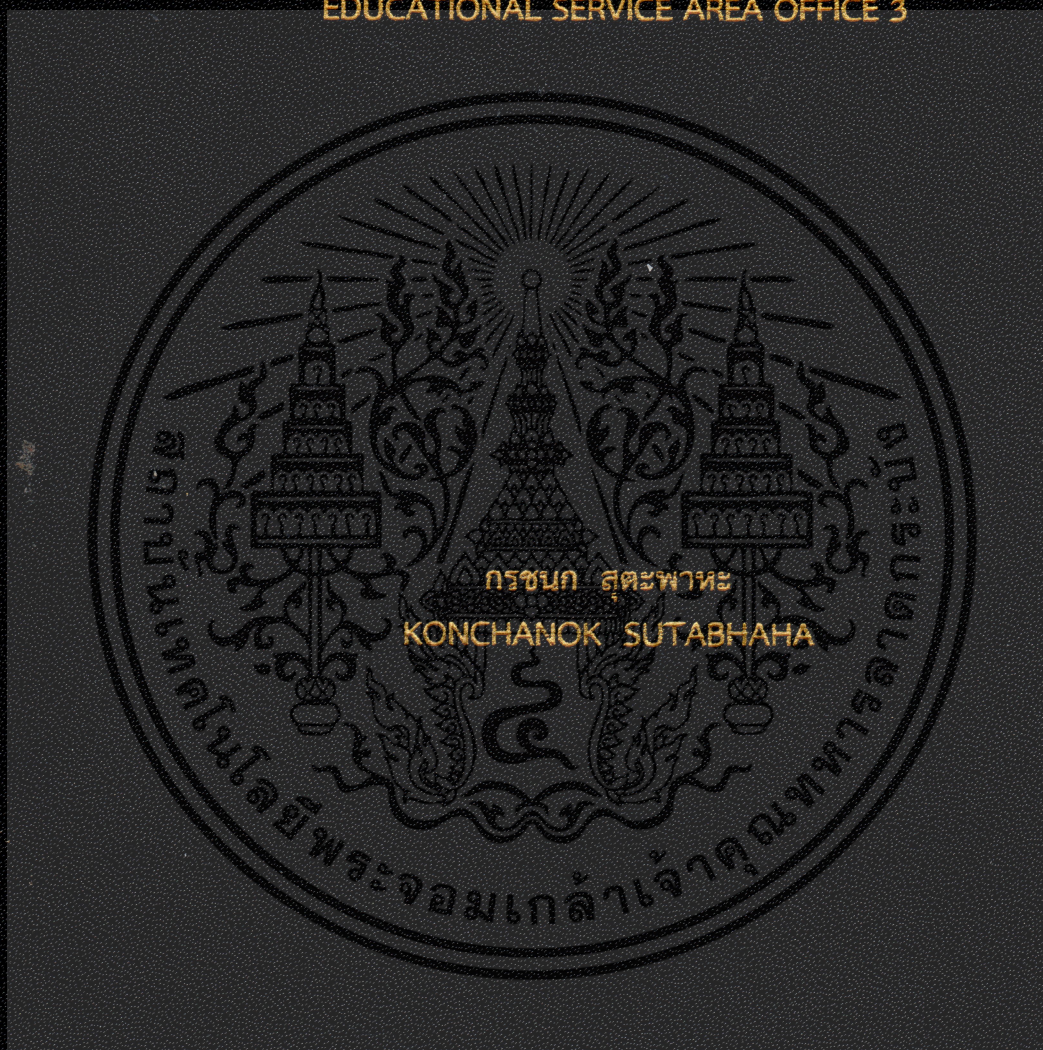


ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

FACTORS AFFECTING TEAMWORK EFFICIENCY OF TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2561

KMITL-2017-ED-M-218-003

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

FACTORS AFFECTING TEAMWORK EFFICIENCY OF TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ.2561

KMITL-2017-ED-M-218-003

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

FACTORS AFFECTING TEAMWORK EFFICIENCY OF TEACHERS
IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION OF THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF INDUSTRIAL EDUCATION IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2018

KMITL-2018-ED-M-218-003

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2018

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ใบรับรองวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3 FACTORS AFFECTING TEAMWORK EFFICIENCY
OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER THE JURISDICTION
OF THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE 3

นักศึกษา

นางกรชนก สุตะพาหะ

รหัสประจำตัว

58603050

ปริญญา

ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชา



การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ อินทร์น้อย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	ลายมือชื่อ
อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา	
รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดิ์	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณ อินทร์น้อย	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญจันทร์ สีสันต์	
อาจารย์ ดร.อำภาพรหม ตันตินาครกุล	

วัน / เดือน / ปี ที่สอบ

16 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 10.00 น. เป็นต้นไป

สถานที่สอบ

ณ ห้องเรียนสมาคมศิษย์เก่า คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

คณะกรรมการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.กิติพงศ์ มะโน)

คณบดี คณะครุศาสตรอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
นักศึกษา	นางกรชนก สุตะพาหะ
รหัสประจำตัว	58603050
ปริญญา	ครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
พ.ศ.	2561
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญภักดี
อาจารย์ที่ปรึกษาศึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา อินทร์น้อย

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 334 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และแบบสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.980 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.128, S=.500$)
2. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.155, S = 0.598$)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_1) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_3) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_2) และสถานภาพของทีมงาน (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ร้อยละ 72.1 และนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครู ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = .788 + .397(X_1) + .222(X_3) + .084(X_2) + .099(X_5)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = .431(Z_{X_1}) + .280(Z_{X_3}) + .106(Z_{X_2}) + .120(Z_{X_5})$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thesis Title	Factors Affecting Teamwork Efficiency of Teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 3
Student	Mrs. Konchanok Sutabhaha
Student ID.	58603050
Degree	Master of Industrial Education
Program	Educational Administration
Year	2018
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Kanchana Boonphak
Thesis Co- Advisor	Assistant Professor Dr. Suwanna Innoi

ABSTRACT

The objectives of this research were to study level teamwork efficiency, study level of factors affecting teamwork efficiency, and study factors affecting Teamwork Efficiency of Teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 3. The research samples were 334 teachers from teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 3 Nonthaburi Province in the academic year of 2017 selected by stratified random sampling technique and Simple Random Sampling. The instrument for data collection was questionnaire. The reliabilities of the questionnaire was 0.980. The research statistics were as follows : The results from the questionnaire were analyzed statistically using percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression Analysis.

The research results found that :

1. The level of teamwork efficiency of teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 3 was at high level ($\bar{X}=4.128$, $S=.500$)

2. The level of factors affecting teamwork efficiency of teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 3 was at high level ($\bar{x} = 4.155$, $S = 0.598$)

3. The factors affecting teamwork efficiency of teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational Service Area Office 3 included the factors of communication (X_1) cohesiveness of teamwork (X_3) size of team (X_2) and status of team work members (X_5). The results were used to predict (the efficient coordinated) efficiency of teachers in School Under the Jurisdiction of the Secondary Educational

Service Area Office 3 at 72.1%. This was brought to construct predicting equations as follows :

The predicting equation of raw scores was

$$\hat{Y} = .788 + .397(X_1) + .222(X_3) + .084(X_2) + .099(X_5)$$

The predicting equation of standard scores was

$$\hat{Z}_y = .431(Z_{X_1}) + .280(Z_{X_3}) + .106(Z_{X_2}) + .120(Z_{X_5})$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต่อ III ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา บุญศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา อินทร์น้อย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือ ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนใจให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในระหว่างการจัดทำวิทยานิพนธ์ จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในขั้นตอนสุดท้ายจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. บุญจันทร์ สีสันต์ และ อาจารย์ ดร.อำภพวรรณ ตันตินาคกรกุล ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนข้อคิดต่าง ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษา และเป็นแนวทางในการค้นคว้าจัดทำ วิทยานิพนธ์จนประสบผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิยาพร กันตารณวัฒน์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ อาจารย์ ดร.ภูษิต วงศ์เล็ก ผู้อำนวยการนพรัตน์ จันเพ็ชร และผู้อำนวยการกุสุมาวดี ศิริ ที่ให้ความกรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการ วิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ ร่วมรุ่นสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาคพิเศษ รุ่นที่ 5 คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีที่ให้กำลังใจ ช่วยเหลือ และความหวังดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้อง ที่ให้ความรักและความหวังโยมาโดยตลอด คุณค่า และประโยชน์จากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพยิ่ง หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กรชนก สุตะพาหะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	IV
สารบัญ.....	V
สารบัญตาราง.....	V II
สารบัญภาพ.....	IX
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	9
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3....	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม.....	27
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม.....	34
2.4.1 ขนาดของทีมงาน.....	35
2.4.2 ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน.....	36
2.4.3 ปทัสถานของทีมงาน.....	36
2.4.4 สถานภาพของทีมงาน.....	37
2.4.5 ทักษะการติดต่อสื่อสาร.....	38
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต่อ V างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	61
4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	62
4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	65
4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	76
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	76
5.2 อภิปรายผล.....	81
5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย.....	86
บรรณานุกรม.....	92
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	97
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ค ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	108
ประวัติผู้เขียน.....	109

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1	แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู..... 6
2.1	แสดงขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามเกณฑ์กรมสามัญศึกษาเดิม..... 16
3.1	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน..... 53
3.2	แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 56
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอายุ..... 61
4.2	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3..... 63
4.3	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.... 65
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านขนาดของทีม..... 66
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน..... 67
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านปทัสถานของทีมงาน..... 68
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านสภาพภาพของทีมงาน..... 69
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร..... 70
4.9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3..... 71
4.10	แสดงค่า VIF ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3..... 72

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต่อ VII ถึงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.11	แสดงผลการวิเคราะห์โดยวิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3.....	72
4.12	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3...	73
4.13	แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี Stepwise.....	74



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
2.1 รูปแบบกระบวนการติดต่อสื่อสาร.....	43
2.2 การสื่อสารของโรงเรียนในเขตพื้นที่.....	44



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต่อIXอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมในโลกปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การสื่อสาร ความรู้ วิทยาการ และข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสามารถติดต่อถึงกันได้โดยปราศจากพรมแดนและระยะทางเป็นข้อจำกัดขีดกันอีกต่อไป บุคคลและองค์กรต่างเป็นส่วนหนึ่งในสังคมโลกที่ต้องมีการปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ตนเองและองค์กรของตนสามารถดำรงอยู่ในสภาวะสังคมโลกที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรง ไม่ว่าจะเป็นองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคล และองค์กรจะต้องมีแนวคิด เทคนิควิธีการหรือมีความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ยั่งยืน ซึ่งจะต้องมีวิธีคิดและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง สอดคล้องและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงเวลาได้เป็นอย่างดี (นันทิญา พงษ์มี. 2554 : 1) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งประกอบด้วยคณะทำงานที่ต้องประสานความร่วมมือกันในการทำงานของผู้บริหาร คณะครูและบุคลากร ซึ่งจะต้องพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อ การเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว เพราะสถานศึกษาเป็นที่ถ่ายทอดความรู้และสรรพยากรต่าง ๆ แก่เยาวชนให้สามารถไปแข่งขันกับอารยประเทศได้ สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาองค์กรของตนให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ดังนั้น ผู้ที่จะสามารถนำการเปลี่ยน ทำให้องค์กรอยู่รอด และประสบความสำเร็จก็คือ ผู้บริหารนั่นเอง (ศศิธร โรจนวิภาค. 2558 : 1)

ในอดีตที่ผ่านมาผู้บริหารที่มีความสามารถดี มีความรู้ดี มีบุคลิกดี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงต่างมีโอกาสประสบความสำเร็จกันทั่วหน้า แต่ในปัจจุบันนั้นการบริหารที่จะประสบความสำเร็จก็จะแตกต่างกันออกไป ถึงแม้ผู้บริหารจะมีความสามารถดังที่กล่าวมา แต่ก็ต้องประสบกับความล้มเหลวในการบริหารงาน เพราะยังมีความคิดแบบเก่า ๆ อีกทั้งผู้บริหารหลาย ๆ คน ยังทำงานแบบคนเดียว (One Man Show) ไม่มอบหมายงาน สั่งงานไม่เป็น ไม่มีการวางแผน หวังอำนาจและไม่ยอมเปิดโอกาสให้พนักงานหรือลูกน้องคนอื่น ๆ ได้ทำงานเลย ส่งผลให้ผลงานไม่พัฒนา และไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันผู้บริหารจึงได้ยอมรับความจริงว่าความหลากหลายของงานในปัจจุบันทำให้ผู้บริหารต้องรู้จักแบ่งงาน การมอบอำนาจ การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำแทน เพราะผู้บริหารนั้นไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้เพียงลำพังผู้บริหารจะต้องเรียนรู้การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) และสามารถสร้างประสิทธิภาพของทีม (Team Building Effectiveness) และเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน (ธนกร กรวัชรเจริญ. 2555 : 1)

ในยุคปฏิรูปการศึกษาของไทย ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนคือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกโรงเรียน การบริหารโดยองค์คณะบุคคล การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานซึ่งเน้นผลประโยชน์กับนักเรียนและชุมชนเป็นหลัก และรู้จักการทำงานเป็นทีม (ธีระ รุณเจริญ. 2554 : 7) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

และสนับสนุนให้ครู คณาจารย์ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ และให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะต้องมีคุณลักษณะ บทบาทตามภารกิจหน้าที่ และยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545 : 27) คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ นอกจากจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความรู้ มีเทคนิคการบริหารที่ทันสมัยแล้ว ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศของการทำงานในทีม เปิดเผย ร่วมมือ เน้นการมีฉันทามติ บริหารโดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 15) มีภาวะผู้นำ ตระหนักในความสำเร็จของการปฏิรูป ให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็น บริการและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ให้ความสำคัญงานวิชาการมากขึ้น และมีการทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 21)

ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ความตระหนักและความรู้ความเข้าใจ และที่สำคัญคือ ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะทำให้บุคลากรรู้สึกอบอุ่น สบายใจ เพราะมีเพื่อนร่วมทาง ไม่โดดเดี่ยว ซึ่งถ้าสถานศึกษามีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง ก็จะทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้มีความต่อเนื่องและยั่งยืน ถึงแม้จะเปลี่ยนผู้บริหารหรือบุคลากรบางคนก็ยังดำเนินการต่อไปได้เพราะทีมงานยังอยู่ จากการศึกษางานวิจัย ของ National Association of Secondary School Principals (NASSP). (2013 : online : สืบค้นวันที่ 11 พฤษภาคม 2560) พบว่า ทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่สำคัญและส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม (teamwork skill) นอกจากนี้ นักวิชาการ สุเมธ งามกนก. (2550 : 33) ได้เขียนวารสาร เรื่อง การสร้างทีม สรุปว่า การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์หลากหลายประการด้วยกัน เช่น งานที่ออกมาดี มีคุณภาพ และสามารถลดความขัดแย้งแล้ว หากสมาชิกทีมได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม ปัจจัยด้านต่าง ๆ ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ในด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ดำเนินการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีสถานศึกษาในความรับผิดชอบ จำนวน 18 โรงเรียน คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความร่วมมือในการจัดการศึกษาเป็นอย่างดี และการบริหารจัดการมีการวางแผนปฏิบัติงานตามแผนให้เป็นไปตามเป้าหมาย มีการกำหนดทิศทางการทำงานเพื่อพัฒนาการศึกษาขึ้นพื้นฐานตามแนวนโยบายการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในด้านการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกสถานะของครู และการบริหารและการปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับ ตลอดทั้งนโยบายเฉพาะ และนโยบายเร่งด่วน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องได้รับความร่วมมือจากทางสถานศึกษาในเขตความรับผิดชอบในการขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่ความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีมาเป็นเวลา 26 ปี และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานแผนงานโรงเรียนเป็นเวลา 4 ปี ได้รับมอบหมายจากทางโรงเรียนให้ดำเนินงานและกิจกรรมร่วมกับฝ่ายบริหาร คณะครูและบุคลากรเจ้าหน้าที่ พนักงานบริการ รวมทั้งบุคลากรภายนอกทั้งภาครัฐ และเอกชนอยู่เป็นประจำ จากสรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปีของโรงเรียน การสอบถามและการสังเกตระหว่างการทำงาน เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พบว่า การดำเนินงานของแต่ละกิจกรรมเป็น การร่วมกันทำงานระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการมอบหมายงานอย่าง เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผลการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ คิดเป็นร้อยละ 90 บางกิจกรรมเสร็จทันตามกำหนดเวลา บางกิจกรรมเกิดความล่าช้าไปบ้าง บางครั้งเกิดความขัดแย้งระหว่างการทำงาน เนื่องจากความคิดเห็นไม่ตรงกัน บางครั้งเกิดความเหนื่อยล้า เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ซ้ำซ้อนในกิจกรรมเดียวกัน และบางครั้งเกิดความเบื่อหน่าย ทำงานด้วยความเต็มใจและบางครั้งทำงานไปตามหน้าที่ เนื่องจากเป็นภาระงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำและต่อเนื่อง ส่งผลให้ไม่เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ในโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ส่งผลให้มีการใช้คน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ มากเกินความจำเป็น อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา และคุณภาพผู้เรียนได้ และจากการสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนนทบุรี ในการประชุมประจำเดือน ด้วยแบบสอบถามแบบปลายเปิด จำนวน 2 ข้อ ดังนี้ 1) สภาพปัญหาการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียนของท่านเป็นอย่างไร และ 2) ท่านมีวิธีแก้ปัญหาอย่างไร พบว่า สภาพการทำงานเป็นทีมภายในโรงเรียน ประกอบด้วย การทำงานรวมกลุ่มกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีเป้าหมายการทำงานเดียวกัน ผลงานบรรลุตามเป้าหมาย ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันถึงแม้บางครั้งเกิดความขัดแย้งบ้าง ไม่ปรึกษาซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานกันอย่างเปิดเผย บางครั้งไม่เชื่อถือและยอมรับ การตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน ไม่เต็มใจยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน และผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพ แต่ยังขาดประสิทธิภาพ เช่น ใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น และทำงานเกินเวลาที่กำหนด เป็นต้น และ 2) วิธีแก้ปัญหา ได้แก่ จัดกลุ่มคนให้เหมาะกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งจำนวนคน ความสามารถ และวิสัยทัศน์ ให้ความไว้วางใจทีมงาน มอบหมายให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรมเลือกทีมงานด้วยตนเอง แจ้งรายละเอียดงานเป็นลายลักษณ์อักษร ประชุมพูดคุยกับครู เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ดึงศักยภาพของครูแต่ละคน ออกมาให้เห็นชัดเจน และควรจัดทำแบบสรุปรประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการดำเนินงาน มาร่วมกันพิจารณาและนำไปปรับปรุงการทำงานครั้งต่อไป เป็นต้น จากการสอบถามผู้อำนวยการสรุปได้ว่า พฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนแสดงให้เห็นว่ามีการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้น และทำให้ งานการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ แต่ยังคงขาดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญยิ่งต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสถานศึกษา แต่ในความเป็นจริงแล้วไม่มีใครทราบล่วงหน้าว่า ในแต่ละองค์กรมีสภาพการทำงานเป็นทีมที่แท้จริงหรือไม่ และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับใด หากมีแล้วจะมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น และในระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทเอกชน อาจารย์มหาวิทยาลัย และผู้บริหารสถานศึกษา มีผู้ทำวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนจำนวนน้อยมาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ทราบว่า มีปัจจัยตัวใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.2.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน และสถานภาพของทีมงาน อย่างน้อย 1 ปัจจัย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังนี้

1.4.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

1.4.1.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 14) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ ขนาดของทีม (Size of Teamwork) ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Team work) ปทัสถานของทีมงาน (Norm of Teamwork) และสถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of Team work)

Szilayi and Wallace (1990. city by Luthans. 1995 : 252) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ประกอบด้วย ขนาดของทีม ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีม และสถานภาพของสมาชิกของทีม

1.4.1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : 60-64) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) คือ ในด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงาน ด้านกระบวนการทำงาน ในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการสื่อสารที่ดี

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮาส์) พบว่า ปัจจัยเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สว่นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านประชากรศาสตร์ คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน และสถานภาพของทีมงาน

รุจี ทรัพย์สกุล (2554 : 72) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ บริษัทนิปปอน ซูเปอร์ พรินซ์ จำกัด พบว่า เพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม และด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีม

ปีทมา สายสะอาด (2551 : 170) ศึกษาทักษะการติดต่อสื่อสาร และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน และสถานภาพของทีมงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2

มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550 : 82-89) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู: ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี พบว่า ครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรีที่มีลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน และที่สำคัญคือวิธีการติดต่อสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	แนวคิด		งานวิจัย					รวม
	บุตรี จารุโรจน์ (2549)	Szilayi and Wallace (1990)	ธนกร กรวัชรเจริญ (2555)	เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555)	รุจิ ทรัพย์สกล (2554)	ปัทมา สายสอาด (2551)	มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550)	
1. สภาพการเป็นผู้นำทีมงาน					✓			1
2. ขนาดของทีมงาน	✓	✓		✓		✓		4
3. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	✓	✓		✓		✓		4
4. ปทัสถานของทีมงาน	✓	✓		✓		✓		4
5. สถานภาพของทีมงาน	✓	✓		✓		✓		4
6. ประชากรศาสตร์				✓				1
7. ความไว้วางใจ					✓			1
8. ทักษะการติดต่อสื่อสาร	✓		✓			✓	✓	4
9. ความรู้ความสามารถ					✓			1
10. เป้าหมายของแผนงานชัดเจน						✓		1
11. ทีมงานมีคุณภาพ					✓			1
12. สภาพแวดล้อม			✓					1
13. องค์ประกอบและคุณลักษณะ			✓					1
14. การออกแบบงาน			✓					1
15. กระบวนการ			✓					1

จากตารางที่ 1.1 ข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยคัดเลือกเฉพาะด้านที่มีความสอดคล้องกับบริบทพื้นฐานและการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านขนาดของทีมงาน
2. ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
3. ด้านปทัสถานของทีมงาน
4. ด้านสถานภาพของทีมงาน
5. ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัย ดังนี้

1.4.2.1 แนวคิดที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ธงชัย สันติวงษ์. (2545 อ้างถึงใน ธนกร กรวัชรเจริญ. 2555 : 6) กล่าวถึงความหมายของ คำว่า ประสิทธิภาพว่า การสร้างผลงานให้สำเร็จนั้นควรได้ผลงานที่มีคุณภาพและคุณค่าสูงกว่า ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป

บรรยงค์ ไตจินดา. (2545 : 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยคุณสมบัติ 3 ประการ คือ 1) การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ต้นทุนต่ำ ประหยัดทรัพยากร และ 3) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

รัชณี สิงห์บุญตา. (2541 : 8) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมว่าหมายถึง การที่บุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ริชาร์ด ลีค และเจฟฟี่พอลเซอร์ (2550 : 18) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเกิดจาก การที่บุคคลมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งยังหมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย และการทำงานเป็นทีมยังเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่แต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน

Mike Woodcock (1981 : 116) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมว่าบุคลากรที่รวมกลุ่มจะต้องมีพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกถึงลักษณะสำคัญ 11 ประการ ที่เรียกว่า (Building Blocks) ประกอบด้วย 1)การมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเห็นพ้องต้องกัน (Clear objective and Agreed goal) 2) ความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and Confrontation) 3) การสนับสนุนความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) 4) การร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ (Cooperation and Conflict) 5) กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง 6) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) 7) การทบทวนผลงานและวิธีในการปฏิบัติงาน (Regular review) 8) การพัฒนาตนเอง (Individual development) 9) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound inter-group relation) 10) การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน (Balance roles) 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication)

Parker (1990 อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. 2555 : 14) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมตามหลักทฤษฎีแนวใหม่ ประกอบด้วย 1) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) 2) บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) 3)การมีส่วนร่วม (Participation) 4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) 5) ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) 6) ความเห็นพ้องกัน (Consensus) 7) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) 8) บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and work) 9) ภาวะผู้นำร่วม (Assignments) 10) ความสัมพันธ์ภายนอก (External Relations) 11) รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) 12) การประเมินผลตนเอง (Self Assessment)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Kwak (2004 อ้างถึงใน ปอแก้ว จันทคุณ. 2551 : 79) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมว่า ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานของสมาชิกทีมที่มีต่องานหรือบริบทของงาน การมีส่วนร่วมและการพึ่งพาอาศัยกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย และสมาชิกทีมมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

1.4.2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555: 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพการทำงานว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

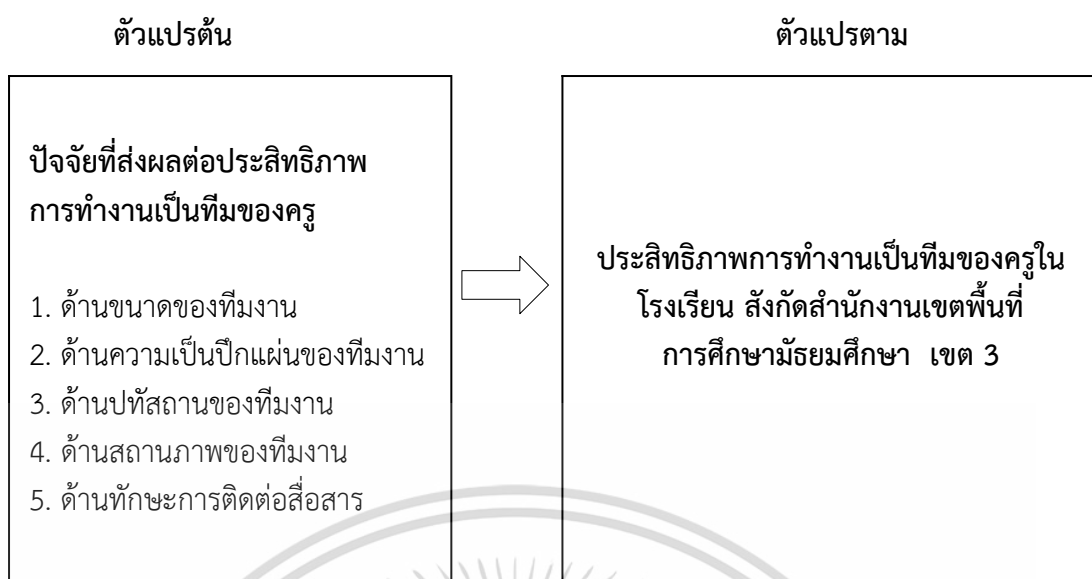
สันติ บางอ้อ (2541 อ้างถึงใน วิกานดา เกษตรเอี่ยม. 2558 : 40) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เป็นการวางแผนการทำงานที่มีการวางแผนเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายเอาไว้ เพื่อให้บุคคลแต่ละคนสามารถทำงานอย่างเต็มศักยภาพ อย่างมีแบบแผน มีระบบ สร้างความรู้สึกร่วมกันให้สมาชิกในทีมสัมพันธ์กับสมาชิกคนอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สัมมนา สีมุ่ย (2553 : 3) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการตัดสินใจร่วมกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกระจายความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย อยู่ในระดับมาก บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และบุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน อยู่ในระดับ ตามลำดับ

เนตร์พัฒนา ยาริราช (2547 : 215) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม คือ ทีมที่สามารถทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ จึงมีลักษณะ ดังนี้ 1) สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในทีม 2) สมาชิก และผู้บริหารมีความเชื่อถือไว้วางใจกัน 3) สมาชิกมีการสื่อสารที่ดี 4) สมาชิกมีความขัดแย้งกันน้อย 5) สมาชิกมีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างมีประสิทธิภาพ 6) สมาชิกในทีมมีการเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือ และไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจก็จะมีมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเร็ว บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานมีคุณภาพ และคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังแสดงตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,016 คน

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง ของ Taro Yamane (1973 : 125) และเพื่อเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสามารถทำได้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกขนาด ผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย

1. ด้านขนาดของทีมงาน
2. ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
3. ด้านปทัสถานของทีมงาน
4. ด้านสถานภาพของทีมงาน
5. ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้ให้ความหมายของศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1.6.1 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกันมีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจก็จะมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเร็ว บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานมีคุณภาพ และคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

1.6.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู หมายถึง พฤติกรรมที่กลุ่มครูในโรงเรียน ร่วมกันทำงานในสถานศึกษาที่ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย

1.6.2.1 ขนาดของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการรวมตัวกันของกลุ่มครูในโรงเรียนที่อยู่ในทีม ซึ่งขนาดของทีมจะต้องอิงกับลักษณะความยากง่ายของงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ทีมขนาดใหญ่ และทีมขนาดเล็ก ซึ่งการกำหนดขนาดของทีมขึ้นอยู่กับสถานการณ์

1.6.2.2 ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน หมายถึง การที่กลุ่มครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีความเป็นห่วงสมาชิกทุกคนในทีม หากงานนั้นไม่อาจสำเร็จลงได้ ก็ไม่ละความพยายามในการช่วยเหลือกัน หรือทิ้งสมาชิกในทีมไปก่อน

1.6.2.3 ปทัสถานของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่กลุ่มครูในโรงเรียนปฏิบัติงานตามแบบแผนในการปฏิบัติงานโดยร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างขึ้นมา ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา นำข้อบกพร่องในแต่ละครั้งมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดแบบแผนการปฏิบัติงานที่ทำให้นั้น ๆ ง่ายต่อการบรรลุผลสำเร็จ

1.6.2.4 สถานภาพของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มครูในโรงเรียนรับรู้ตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกในทีมมีความเหมาะสม การมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ การรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ความพร้อมของสมาชิกทุกคนในทีม ประกอบไปด้วย กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ภารกิจของทีมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น และมีคุณภาพ

1.6.2.5 ทักษะการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่กลุ่มครูในโรงเรียน มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร แล้วนำความเข้าใจนั้น ส่งต่อไปยังผู้รับสาร ให้มีความเข้าใจในสิ่งนั้นเหมือนกับตนเอง และทุกคนที่รับสาร มีความเข้าใจที่เหมือนกัน ทั้งนี้ยังหมายรวมถึงความสามารถในการส่งต่อสาระสำคัญของสาร โดยตัดอารมณ์ในเชิงลบของผู้ส่งสารออก เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

1.6.3 ครู หมายถึง กลุ่มครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2560

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี หมายถึง หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดการศึกษาในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 18 โรงเรียน โดยแบ่งขนาดโรงเรียน ออกเป็น 4 ขนาด ตามเกณฑ์กรมสามัญเดิม (2558) ได้แก่

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1,500 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 – 2,500 คน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้

- 2.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
 - 2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 2.1.2 ทิศทางการบริหารการจัดการศึกษา
 - 2.1.3 ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์กรมสามัญศึกษาเดิม
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.2 หลักการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.5 การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา
 - 2.2.6 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
 - 2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 2.3.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม
 - 2.4.1 ขนาดของทีมงาน
 - 2.4.2 ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
 - 2.4.3 ปทัสถานของทีมงาน
 - 2.4.4 สถานภาพของทีมงาน
 - 2.4.5 ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

จากการศึกษาเอกสารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สามารถสรุปข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ดังนี้

2.1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตั้งอยู่เลขที่ 85 หมู่ 5 ถนนรัตนานิเบศร์ ตำบลไทรมา อำเภอมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 มีพื้นที่ครอบคลุม 2 จังหวัด ดังนี้

1. จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี อำเภอปากเกร็ด อำเภอบางกรวย อำเภอบางใหญ่ อำเภอไทรน้อย และอำเภอบางบัวทอง มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 18 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนนนทบุรีพิทยาคม โรงเรียน นวมินทราชินูทิศ หอวัง นนทบุรี โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี โรงเรียนบางบัวทอง โรงเรียนปากเกร็ด โรงเรียนรัตนานิเบศร์ โรงเรียนราชวินิต นนทบุรี โรงเรียนราชฤทธินิม โรงเรียนวัดเขมาภิรตาราม โรงเรียนศรีบุญยานนท์ โรงเรียนสตรีนนทบุรี โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นนทบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้า นนทบุรี โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ นนทบุรี โรงเรียนเทพศิรินทร์ นนทบุรี โรงเรียนเบญจมราชาลัยสุรธรรม โรงเรียนโพธิ์นิมิต วิทยาคม และโรงเรียนไทรน้อย

2. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 16 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา อำเภอภาชี อำเภออุทัย อำเภอมหาชัย อำเภอวังน้อย อำเภอมหาราช อำเภอบางปะอิน อำเภอ บางไทร อำเภอท่าเรือ อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอบางซ้าย อำเภอผักไห่ อำเภอบางบาล อำเภอนครหลวง อำเภอเสนา อำเภอบางปะหัน และอำเภอบ้านแพรก มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 29 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ โรงเรียนท่าช้างวิทยาคม โรงเรียนท่าหลวงวิทยานุกูลโรงเรียนท่าเรือ "นิตยานุกูล" โรงเรียนนครหลวง "อุดมรัชต์ วิทยา" โรงเรียนบางซ้ายวิทยา โรงเรียนบางบาลโรงเรียนบางปะหัน โรงเรียนบางปะอิน "ราชานุเคราะห์ 1" โรงเรียนบางปะอิน โรงเรียนบางไทรวิทยาโรงเรียนบ้านแพรกประชาสรรค์ โรงเรียนผักไห่ "สุทธาประมุข" โรงเรียนภาชี "สุนทรวิทยานุกูล" โรงเรียนมหาราช "ประชานิยม" โรงเรียนลาดงาประชาบำรุง โรงเรียนลาดชะโดสามัคคี โรงเรียนลาดบัวหลวงไพโรจน์วิทยา โรงเรียนวังน้อย "พนมยงค์ วิทยา" โรงเรียนวัดโพธิ์ผักไห่ (เวชพันธ์อุปถัมภ์) โรงเรียนวิเชียรกลิ่นสุคนธ์อุปถัมภ์ โรงเรียนสาครวิทยา โรงเรียนหนองน้ำส้มวิทยาคม โรงเรียนอยุธยาสุรธรรม โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย โรงเรียนอยุธยา วิทยาลัย 2 โรงเรียนอุดมศิลป์วิทยาโรงเรียนอุทัย และโรงเรียนเสนา "เสนาประสิทธิ์"

2.1.2 ทิศทางการบริหารจัดการศึกษา

2.1.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นองค์กรการบริหารจัดการ การศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสู่สากล

2.1.2.2 พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการ บริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีวินัย อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นมีทักษะอาชีพ และมีความสามารถตามมาตรฐานสากล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.2.3 เป้าประสงค์

1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ และพัฒนาสู่สากล
3. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึงและได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

2.1.2.4 กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ และมีคุณภาพ
3. พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

2.1.2.5 จุดเน้น

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการทดสอบระดับชาติ (O-NET) เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 4
2. ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
3. เสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้นักเรียนทุกกลุ่ม และทุกระดับ
4. พัฒนาครูสู่มืออาชีพ
5. พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ ทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

2.1.2.6 ค่านิยมองค์กร

“SESAO 3”

S = Service mind	จิตบริการ
E = Equality	มีความเสมอภาพ
S = Smart	เป็นแบบอย่างที่ดี
A = Accountability	มีความรับผิดชอบ
O = Organic	เป็นองค์กรที่มีชีวิต

3 = การมีส่วนร่วมระหว่าง 3 องค์กร ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โรงเรียนและชุมชน (ทั้งภาครัฐและเอกชน)

2.1.2.7 วัฒนธรรมองค์กร

พัฒนางาน บริการเด่น เน้นคุณธรรม นำสังคม

2.1.2.8 ภารกิจ/อำนาจหน้าที่

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบและตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

2.1.3 ขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์กรมสามัญศึกษาเดิม

โดยแบ่งขนาดโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด ตามเกณฑ์กรมสามัญศึกษาเดิม ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 500 คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 501 – 1,500 คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501 – 2,500 คน
4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 แสดงขนาดโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ตามเกณฑ์
กรมสามัญศึกษาเดิม

ที่	โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน
1	สวนกุหลาบวิทยาลัยนนทบุรี	ใหญ่พิเศษ
2	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการนนทบุรี	ใหญ่พิเศษ
3	วัดเขมาภิรตาราม	ใหญ่พิเศษ
4	เทพศิรินทร์นนทบุรี	ใหญ่พิเศษ
5	ปากเกร็ด	ใหญ่พิเศษ
6	นวมินทราชินูทิศหอวัง นนทบุรี	ใหญ่พิเศษ
7	สตรีนนทบุรี	ใหญ่พิเศษ
8	เบญจมาชานุกรณ์	ใหญ่พิเศษ
9	บางบัวทอง	ใหญ่
10	ศรีบุญยานนท์	ใหญ่
11	รัตนาธิเบศร์	ใหญ่
12	ไทรน้อย	ใหญ่
13	โพธิ์นิมิตวิทยาคม	กลาง
14	เตรียมอุดมศึกษาน้อมเกล้านนทบุรี	กลาง
15	บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี) นนทบุรี	กลาง
16	ราชวินิตนนทบุรี	กลาง
17	นนทบุรีพิทยาคม	กลาง
18	ราษฎร์นิยม	เล็ก

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม

สุนันทา เลานันท์ (2551 : 140) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ช่อฉัตร บุญเฉลิม (2551 : 20) ได้สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน โดยมีการกำหนดบทบาทของสมาชิก คือ บทบาทผู้นำ บทบาทสมาชิก มีการวางแผนตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร มีความสามัคคี มีความผูกพัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ช่วยกันแก้ปัญหา เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สัมพันธ์ สีมุ่ย (2553; 6) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้านมารวมกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งในองค์กรเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะประสบการณ์ และความสามารถช่วยกัน

ทำงาน แก้ไขปัญหา และรับผิดชอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์ (2557: 38) สรุปความหมายของการทำงานเป็นทีม คือ กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปที่มีความแตกต่างกัน แต่มีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน มารวมตัวกัน ช่วยกันทำงานด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ช่วยกัน ร่วมกันคิดตัดสินใจรับผิดชอบ มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความคิด และความผูกพัน เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ช่วยกันแก้ปัญหาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Woodcock (1981 : 3-4) ได้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า ทีม คือ กลุ่มบุคคลกลุ่มหนึ่งที่มีการแลกเปลี่ยนวัตถุประสงค์ทั่วไป และเป็นผู้ที่ต้องการจะทำงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทีมไม่ใช่เป็นกระบวนการรวมกลุ่มกันทางสังคมเพื่อความบันเทิง และไม่ใช่วรรณกรรมผู้ฟังเพื่อต้องการที่จะรับฟังเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเรียนรู้ สภาสามัญ (House of common) และคณะกรรมการ (committee) ไม่จัดว่าเป็นทีม เนื่องจากประกอบด้วยบุคคลที่มีความสนใจแตกต่างกัน เฉพาะกลุ่ม บ่อยครั้งที่ดูเหมือนมีการแลกเปลี่ยนร่วมกัน แต่เมื่อพิจารณาแล้ว ปราศจากข้อตกลงหรือข้อผูกมัดที่จะมีกิจกรรมร่วมกัน

Luthans, F. (1995: 17) กล่าวถึงความหมายของการทำงานเป็นทีมว่า หมายถึง กลุ่มที่มีการทำงานร่วมกัน และมีการจูงใจเกิดขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความแตกต่างกับการทำงานเป็นกลุ่ม ผลการทำงานของกลุ่มเป็นไปตามหน้าที่ที่แต่ละคนได้รับมอบหมายให้ทำ แต่ผลของการทำงานเป็นทีมเกิดขึ้นทั้งผลที่ได้รับ และผลงานที่ทำร่วมกัน (collective work-products) ซึ่งหมายถึงเป็นการทำงานร่วมกันที่ต้องมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

Katzenbach (1997: 17) ให้ความหมายของคำว่าทีม หมายถึง การมอบหมายงานให้กับกลุ่มบุคคลเป็นกรณีพิเศษ ได้ทำงานโดยมีเป้าหมายร่วมกัน และบุคคลที่ทำงานมีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของงานที่จะต้องทำ พึ่งพากัน และต้องรวมพลังกันใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กัน ทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

จากความหมายของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ต้องมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร โดยมีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความสัมพันธ์ติดต่อสื่อสาร มีความตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของงานที่จะต้องทำ พึ่งพากัน และต้องรวมพลังกันใช้ความสามารถของแต่ละคนให้สัมพันธ์กัน สมาชิกทุกคนในทีมต่างใช้ทักษะประสบการณ์ และความสามารถช่วยกันทำงาน แก้ไขปัญหา เพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

2.2.2 หลักการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า หลักการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่นักวิชาการ และนักบริหารที่มีชื่อเสียงในองค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจหลายท่าน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานเป็นทีม ดังนี้

วาร์นีย์ (1978, อ้างถึงใน ชาฤณี เหมือนโพธิ์, 2554 : 38-39) ได้เสนอหลักในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. บทบาทของสมาชิกแต่ละคนในทีมมีความเข้าใจอันดีต่อกัน
2. เข้าใจทักษะของทีม และบทบาทหน้าที่ทั้งหมดขององค์กร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เพิ่มการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทุกคนในทีมเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ซึ่งทำให้กลุ่มมีประสิทธิภาพ
 4. มีการสนับสนุนระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มด้วยกันเป็นอย่างมาก
 5. เข้าใจในกระบวนการกลุ่มพฤติกรรม และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ภายในกลุ่ม เพื่อการทำงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด
 6. มีแนวทางการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน
 7. ความสามารถในการใช้ความคิดที่แตกต่างกันให้เกิดประโยชน์มากกว่าการทำลาย
 8. มีความร่วมมือประสานงานกันระหว่างสมาชิก ลดการแข่งขันเพื่อเอาชนะ
 9. การเพิ่มสมรรถภาพของกลุ่มในการทำงานร่วมกันกับกลุ่มอื่น ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 10. มีความรู้สึกที่ดีต่อกันและกันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม
- หลักการการทำงานเป็นทีม หรือ Teamwork ตามหลักทฤษฎีของ Douglas Mc Gregory (1988, อ้างถึงใน ปองปรัชญ์ ปือราแง, 2554 : 12) ได้กล่าวไว้ มีดังนี้
1. บรรยากาศขององค์กรเป็นแบบรูปนัย องค์กรมีลักษณะตามสบาย ไม่มีแนวตั้งเครียด ซึ่งเป็นบรรยากาศที่คนทำงานมีความเกี่ยวข้อง และสนใจไม่มีท่าทีของความเบื่อหน่าย ท้อแท้เกิดขึ้นในขณะทำงาน
 2. มีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย ในการมีส่วนร่วมของแต่ละคน อาจมีการอภิปรายกันอย่างเปิดเผย แต่สุดท้ายงานส่วนรวมต้องเป็นของกลุ่ม ถ้าหากการอภิปรายออกนอกกลุ่มนอกทาง คนในทีมคนหนึ่งในกลุ่มจะเป็นผู้ดึงกลับมา
 3. งานหรือวัตถุประสงค์ของกลุ่มมีความเข้าใจอย่างชัดเจน วัตถุประสงค์ขององค์กร /กลุ่มทุกคนจะต้องเข้าใจ และได้รับการยอมรับจากสมาชิก มีความอิสระในการอภิปรายปัญหาในประเด็นต่าง ๆ จนในที่สุดอาจจะออกมาในด้านที่ทุกคนยอมรับ และมีความผูกพันที่จะปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ
 4. บรรดาสมาชิกในกลุ่มยอมรับฟังเหตุผลของกันและกัน อภิปรายปัญหาไม่เป็นการโจมตีกันเป็นการส่วนตัว แต่มีการรับฟังปัญหาต่าง ๆ ทุกคนไม่กลัวจะถูกหาว่าโง่ในการแสดงความคิดเห็นออกมา โดยเฉพาะความคิดริเริ่ม และต้องสร้างสรรค์ต่อกลุ่ม
 5. แม้จะมีการจัดแย้งกัน คนในกลุ่มก็ยังมีความรู้สึกที่จะยอมอยู่ร่วมงานกันได้ต่อไป กลุ่มแม้จะมีความขัดแย้งกันก็ไม่คิดหลบหนี หลีกเสี่ยง เพื่อปิดบังอำพรางการไม่ตกลงกัน ไม่มีการบีบบังคับกันและกันในกลุ่ม ได้มีการตรวจสอบเหตุผลกันอย่างระมัดระวัง ทะนุถนอม รักษาความสามัคคีของกลุ่ม และกลุ่มพยายามที่จะแก้ปัญหาข้อขัดแย้งแทนที่จะหนีไปเสียให้พ้น
 6. มีการตัดสินใจโดยความเห็นร่วมกันส่วนใหญ่ การตัดสินใจซึ่งทุกคนเห็นด้วยว่าไปด้วยกันได้
 7. การวิจารณ์เป็นไปอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา สมาชิกในกลุ่มไม่มีการมุ่งโจมตีกันเป็นการส่วนตัว ทั้งต่อหน้าและลับหลัง การวิจารณ์เป็นไปอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานของกลุ่มให้สำเร็จ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

8. ทุกคนมีอิสรเสรีภาพในการแสดงความรู้สึก และแนวคิด การแก้ปัญหาสมาชิกมีอิสระในการแสดงความรู้สึก และแนวคิดในการที่จะนำมาเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ทั้งปัญหาส่วนบุคคล และการทำงานของกลุ่ม ทุกคนเข้าใจความรู้สึกของกันและกันในประเด็นต่าง ๆ ที่ถกเถียงกัน

9. การมอบหมายงานรายบุคคล เมื่อมีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน การมอบหมายการทำงานได้รับการยอมรับเป็นอย่างดีจากบุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

10. ประธานหรือสมาชิกไม่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจส่วนตัวเหมือนสมาชิกของกลุ่ม หรือ กลุ่มก็ไม่ได้ใช้อิทธิพลเหนือประธานของกลุ่มเช่นเดียวกัน แต่ภาวะผู้นำเปลี่ยนไปทุกขณะแล้วแต่สถานการณ์ แต่ละคนแสดงบทบาทเป็นส่วนหนึ่งที่มีประโยชน์ของกลุ่ม เขาจะแสดงความเป็นผู้นำเมื่อถึงโอกาส ไม่มีการต่อสู้เพื่ออำนาจส่วนตัว ประเด็นสำคัญไม่ได้อยู่ที่ว่า ใครควบคุม แต่กลับอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจึงจะทำงานได้ผลดี

11. กลุ่มมีอิสรภาพในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานจะมีการตรวจสอบผลงานของตนเองเป็นระยะ ๆ ว่า จะทำงานให้ดีขึ้นได้อย่างไร อาจจะเป็นกระบวนการบุคคล กลุ่ม หรือวิธีการก็ตาม ย่อมแล้วแต่งาน และวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สมชาย กิจยรรยง (2540 : 204) กล่าวถึงแนวทางในการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. สมาชิกในทีมงานมีทักษะซึ่งขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของสมาชิกในทีมงาน และหน้าที่ที่ต้องการในการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้า และบรรดาสมาชิกทีมงาน

2. การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างสมาชิกในทีมงานเป็นไปด้วยดี และเป็นระยะเวลาานพอสมควร

3. ภายในทีมงาน สมาชิก รวมทั้งหัวหน้าทีมจะต้องมีความซื่อสัตย์ และไว้วางใจกันสูง

4. มีการผสมผสานค่านิยม และเป้าหมายต่าง ๆ ของกลุ่มด้วยความพึงพอใจ และแสดงออกมาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นของสมาชิกด้วยกัน

5. สมาชิกของทีมงานมีการกระตุ้นกันเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม

6. มีความสัมพันธ์ระหว่างกันในลักษณะการแก้ปัญหา การวินิจฉัยสั่งการเกิดขึ้นจากความร่วมมือเกื้อกูลกัน การแนะนำ การวิจารณ์ การแสดงความคิดเห็นเกิดขึ้นในบรรยากาศของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

7. มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกอย่างเปิดเผย

8. สมาชิกในทีมใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อเสนอความคิดเห็นร่วมกัน

9. สมาชิกทุกคนควรมีความมั่นใจ และปลอดภัยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ร่วมกัน

10. หัวหน้ากลุ่มมีประสิทธิภาพโดยได้รับการยอมรับจากสมาชิกในการดำเนินงานในทีมงาน

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 165-166) กล่าวถึงหลักการการทำงานที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานชัดเจน

2. สมาชิกทุกคนของทีมรับรู้นโยบาย จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึงด้วยความเข้าใจ ตรงกัน

3. สมาชิกมีส่วนในการแก้ปัญหา และตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด

4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องมีความเข้าใจ ตรงกัน ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

5. การสื่อสารแบบเปิด เพื่อให้สมาชิกทุกคนรับทราบข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารแบบบนลงล่าง หรือแบบล่างขึ้นบนก็ตาม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
7. การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะสาเหตุใดก็ตามต้องคำนึงถึงความพอใจของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

8. ต้องมีความเชื่อใจ และไว้ใจกันและกันในกลุ่มสมาชิกของทีม
9. สมาชิกแต่ละคนต้องมีความจริงใจ และความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

Hackman (อ้างถึงใน ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยา, 2557: 40) ได้อธิบายหลักการการทำงานเป็นทีมว่าทีมที่แท้จริงมีลักษณะสำคัญ 4 ประการคือ

1. ภารกิจของทีม
2. ขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน
3. การมอบหมายอำนาจในการบริหารจัดการกระบวนการทำงานของทีมอย่างชัดเจน
4. การมีสมาชิกอยู่ภายในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ที่เหมาะสม

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการหลักทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานโดยยึดหลักการการทำงานร่วมกันโดยทำงานเป็นกลุ่ม มีการสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง เน้นให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งส่งผลให้การทำงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ดังนั้น หากกลุ่มบุคคลหรือทีมงานต้องทำงานร่วมกันหรือทำงานเป็นทีมในกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดในองค์กรแล้ว หากการปฏิบัติหน้าที่นั้นไม่คำนึงถึงหลักการในการทำงานเป็นทีมแล้ว การทำงานนั้นย่อมประสบความสำเร็จ และบรรลุวัตถุประสงค์ได้ยาก

2.2.3 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรอย่างมากไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายนั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ

สุนันทา เลานันท์ (2549 : 78) ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานในองค์กรด้วยเหตุผล ดังนี้

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. หน่วยงานมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย
4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ ต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ ๆ

6. หน่วยงานต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น จากการวิจัยเรื่องการสร้างทีมในโรงเรียนระดับประถมศึกษาของเดวิด นักศึกษาปริญญาเอกแห่ง Virginia State University โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ครู และบุคลากรภายในสถานศึกษา การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการสร้างทีมเป็นกระบวนการไม่หยุดหย่อน กิจกรรมการสร้างทีมเกิดขึ้นตลอดเวลา มีการสร้างทีมงานตลอดปี การสร้าง

ทีมต้องการเวลาส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนอกเวลาเรียนปกติ ครูใหญ่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างทีม ไม่ว่าจะเป็นกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทีมงาน จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงาน การสร้างทีมงานมีความสำคัญต่อองค์กรทุกประเภท

จากความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากการทำงานเป็นทีมจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายแล้ว การเป็นทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย

2.2.4 องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมี 4 ประการ ได้แก่ (เสนห์ จุ้ยโต 2545 : 153-154)

1. องค์ประกอบด้านผู้นำ คือ ผู้นำในการบริหารงานเป็นทีมต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยที่สมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การกระทำ และการประเมิน ผู้นำทีมจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ เพื่อนำทีมสู่ความสำเร็จ สามารถประสานงานและสร้างความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจเพื่อให้การทำงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. องค์ประกอบด้านสมาชิกการทำงานเป็นทีม คือ บทบาทที่สำคัญของการเป็นสมาชิกการทำงานเป็นทีมที่ดี คือ มีความรับผิดชอบ และมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีม และมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน โดยที่สมาชิกต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุก ๆ เรื่อง จะต้องมีการพูด การฟัง การถาม การคิด การเขียน และการปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังได้

3. องค์ประกอบด้านงาน คือ การทำงานเป็นทีมจะต้องกำหนดเป้าหมายให้กระจ่างชัดทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยงานหรือภารกิจจะต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่สำคัญอย่างไบบ้าง

4. องค์ประกอบด้านวิธีการทำงาน คือ ต้องมีความเข้าใจองค์การในภาพรวม และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของระบบย่อยต่าง ๆ โดยการทำงานต้องประสานสอดคล้องกัน มีการคิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม มีการเรียนรู้ร่วมกัน และการฝึกคิด และปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 9) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของทีมงานที่ดีว่าต้องมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ความไว้วางใจกันของสมาชิก
2. ความเข้าใจและเห็นใจกันของสมาชิก
3. สมาชิกมีความเห็นร่วมกัน
4. สมาชิกมีผลประโยชน์ร่วมกัน
5. สมาชิกมีความเต็มใจในการร่วมมือกัน
6. ให้ออกาสกับสมาชิกทุกคน
7. สมาชิกมีการยอมรับซึ่งกันและกัน
8. มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน

นรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159) กล่าวถึงการสร้างองค์กรขึ้นมาเพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายย่อมจำเป็นต้องมีการแสวงหาสมาชิก สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีการทำงานเป็นทีม ไม่ว่าจะเป็นการทำงานประเภทใด ถ้าในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว องค์กรนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนลิขสิทธิ์ไว้เพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้รู้เห็นว่าเป็นประโยชน์ในด้านการศึกษาไม่ควรคัดลอกไปเผยแพร่ในที่สาธารณะโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของลิขสิทธิ์ หากมีข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อที่ โทร. 02-2544444 หรือ 02-2544444

1. ขนาดของกลุ่ม (Group Size) ขนาดของกลุ่มที่มีผลต่อความสามัคคีภายในกลุ่ม ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความยากลำบาก ความสับสนจากการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ที่อาจลุ่มหลงได้ กลุ่มที่มีขนาดพอดีจะรวมสมาชิกประมาณ 7-8 คน กลุ่มงานขนาดใหญ่จะมีสมาชิกประมาณ 11-15 คน ข้อที่นำสังเกตก็คือ ถ้ามีสมาชิก 3 คนขึ้นไป จะเริ่มมี “คนวงใน” และ “คนวงนอก” เกิดขึ้น

2. การแข่งขันภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่ม (Competition) คือ ถ้าภายในกลุ่มมีการแข่งขันกันเอง ย่อมมีผลต่อความสามัคคีในลักษณะคลายความเป็นหนึ่งเดียวลงได้ แต่ถ้าเป็นการแข่งขันระหว่างกลุ่มไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความกลมเกลียวได้

3. สถานภาพของกลุ่มและของบุคคลในกลุ่ม (Status) คือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งทีบุคคลยินดีเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กรนั้น เพื่อแสวงหาความเจริญเติบโตก้าวหน้า อันหมายถึง การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงจากการมีสถานภาพหรือตำแหน่งนั่นเอง

4. การมีจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายตรงกัน (Group Goal) คือ การรวมตัวไม่ว่าจะมีขนาดกลุ่มมากน้อยเพียงใด ถ้าสมาชิกรับรู้หรือเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน คาดหมายที่จะร่วมแรงร่วมใจให้ถึงเป้าหมาย ย่อมทำให้องค์การนั้นหรือกลุ่มนั้นรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) คือ สภาพแวดล้อมที่ทำให้พนักงาน ได้ทำงานในบรรยากาศเป็นมิตรไมตรีต่อกัน สะดวกสบาย มีแสง เสียงที่เหมาะสม ไม่แข่งขันกันสูงนัก ร่วมมือร่วมใจ ได้มีส่วนร่วม ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เห็นความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน

6. ความใกล้ชิดกัน (Proximity) คือ การทำงานอย่างใกล้ชิด เปิดเผย ใจกว้างใจกัน จะมีผลนำไปสู่การเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน สามารถสนับสนุนแก่กันเกิดทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

7. ความสัมพันธ์ที่มีต่อกันอย่างมั่นคง (Stable Relationship) คือ การติดต่อกันในลักษณะการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน มีความผูกพันต่อกัน ไว้นื้อเชื่อใจกันได้ รู้เขารู้เรา มีการสื่อสารแบบสองทาง และหมั่นต่อย้ำความเข้าใจอยู่เสมอ

8. สมาชิกของโครงสร้างภายในกลุ่ม (Member Structure) คือ วัย ค่านิยม ความเชื่อ พื้นฐานความรู้ ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ตำแหน่งในองค์การ ปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่มีผลให้เกิดความแตกแยกหรือเป็นหนึ่งเดียวกันที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การทั้งสิ้น

9. ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ ในกลุ่มจะต้องมีผู้นำ ผู้นำมีแบบแผนในการบริหาร และมีบุคลิกลักษณะแตกต่างกัน การปฏิบัติต่อสมาชิกในกลุ่มย่อมแตกต่างกันไป สมาชิกในกลุ่มย่อมจะมีการรับรู้แตกต่างตามไปด้วย

10. แรงกดดันจากภายนอก (A Threat from Outsider) คือ การเผชิญกับสภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป ดังเช่น คู่แข่งระดมการส่งเสริมการขาย มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำให้มีการผลิตบริการสินค้าประเภทเดียวกันมากขึ้น ภาวะด้านการครองชีพก่อให้เกิดการซื้อขายตัวสมาชิก ซึ่งล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ต้องศึกษา เพราะส่งผลต่อขวัญ และกำลังใจของสมาชิกในองค์การทั้งสิ้น

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2545 : 11) กล่าวถึงองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมไว้ 4 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ และวิธีการทำงานเป็นทีม โดยการทำงานร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหรือทีม ประกอบด้วย

1.1 บทบาท สมาชิกในทีมแต่ละคนต้องทำความเข้าใจของตนเองให้แน่ชัดว่าตนเองมีบทบาทอย่างไร และคนอื่นคาดหวังให้เราต้องแสดงบทบาทอะไรบ้าง เมื่อทุกคนรู้บทบาทหลักของตนก็จะทำให้การทำงานร่วมกันราบรื่น ไม่ก้าวก่ายซึ่งกันและกัน และเป็นการหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้ง เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านบทบาท ทีมงานจะต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน โดยให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ตามบทบาท และสมาชิกในทีมงานสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

1.2 สถานภาพ การรับรู้ถึงสถานภาพ เป็นการรับรู้ถึงตำแหน่งของตนเอง และสมาชิกทีมงานในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์กันในด้านอำนาจหน้าที่ของสมาชิกทีม

1.3 ปทัสถาน เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในทีม อันได้แก่ ระเบียบ กฎ หรือจารีตประเพณี สิ่งเหล่านี้มีขึ้นเพื่อช่วยให้ทีมดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง เพราะสมาชิกทีมมีหลักยึดซึ่งเป็นกฎระเบียบกติการ่วมกันเป็นอันเดียวกัน ทำให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน โดยทั่วไป หากผู้ใดปฏิบัติตามปทัสถานของทีมได้ดี ก็มักจะได้รับการยอมรับจากทีม ในทางตรงกันข้าม หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกทอดทิ้ง หรืออาจถึงขั้นถูกลงโทษจากทีม หรือถูกออกจากทีม ปทัสถานจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม

1.4 การสื่อสาร หมายถึง การติดต่อแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลเป็นการเชื่อมคนในทีมเข้าด้วยกัน ถ้าปราศจากกระบวนการสื่อสารแล้ว ความเป็นทีมจะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกไม่ทราบเป้าหมายของทีมคืออะไร แต่ละคนจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้างจึงจะทำให้ทีมและหน่วยงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.5 ความเป็นทีม เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ในขณะที่บรรยากาศของการทำงานร่วมกันเกิดจากการให้ความร่วมมือของสมาชิกทีม การร่วมมือ จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงลักษณะของความสัมพันธระหว่างบุคคล ซึ่งในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้มนุษย์ต้องประสบปัญหาต่าง ๆ อย่างมากมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาเกี่ยวกับความอยู่รอดของมนุษย์เอง ดังนั้น จึงทำให้มนุษย์ต้องหันมาร่วมมือกันเพื่อกำเนิภารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนยอมรับ

1.6 ความขัดแย้ง ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ หรือทิศทางใหม่ เพื่อป้องกันการหยุดอยู่กับที่ กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น มุ่งขจัดปัญหาที่เลือนลอย และแสวงหาแนวทางแก้ไขที่ชัดเจน ช่วยสร้างเอกลักษณ์ของทีมและบุคคล ช่วยกระตุ้นให้มีความสามัคคีกัน ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

1.7 กระบวนการกลุ่ม เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้สมาชิกในทีมได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการทางสังคม และช่วยให้สมาชิกเหล่านั้นได้เข้าใจปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดระบบในการตัดสินใจ เกิดความเจริญงอกงามในตัวสมาชิกเอง และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดเจตคติในทางบวกต่อการทำงานในทางที่ดีขึ้น

1.8 การสร้างความร่วมมือ สำหรับหน่วยงานที่มีการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ มีความจำเป็นอย่างหนึ่งที่จะต้องมีผู้รู้ และสามารถให้คำปรึกษา แนะนำแนวทางหรือทางออกในการแก้ปัญหาจากการทำงาน ผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นผู้นำที่มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ ต้องมีเจตนารมณ์ที่แน่วแน่ และตั้งใจจริงที่จะทำการเปลี่ยนแปลง โดยหันมาทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีมกันมากขึ้น พร้อมทั้งที่ปรึกษาให้ความช่วยเหลือ และสมาชิกทุกคนต่างมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

2. จิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม จิตสำนึก หรือระบบความคิดเป็นผลผลิตทางสังคมที่ถูกกำหนดโดยกลไกของการเมือง และปัจจัยการผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม และการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมนั้น ๆ ดังนั้น รูปแบบการผลิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์จึงเป็น

ตัวกำหนดจิตสำนึกของคน มีความในเชิงจิตวิทยาว่า เป็นภาวะรู้ตัวทางจิต เป็นการรู้ตัวว่าตนเองมีตัวตนหรือมีคนอื่นอยู่ด้วย และตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มนั้น

3. ศักยภาพของทีม การสร้างศักยภาพให้กับทีม ในที่นี้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรของหน่วยงานและทีมงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดของหน่วยงาน และมีศักยภาพอย่างไม่มีที่สิ้นสุด การพัฒนาบุคลากรเป็นความพยายามที่จะใช้ประโยชน์จากบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน สิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคคลนั้น ควรพัฒนาใน 3 ประการคือ พัฒนาความรู้ พัฒนาทักษะ และพัฒนาเจตคติหรือทัศนคติที่เหมาะสมในการทำงาน ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานจะได้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง หากขาดหรือละเลยโดยมิได้ทำการอบรมหรือพัฒนาบุคลากรในองค์การ ปัญหาเรื่องความล้าสมัย ตามไม่ทันการเปลี่ยนแปลงก็จะเกิดขึ้น ทรัพยากรบุคคลขององค์การก็จะกลายเป็นตัวถ่วงมีให้องค์การเจริญก้าวหน้า

4. ความผูกพันของทีม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน การมีส่วนร่วมก็เป็นปัจจัยหนึ่งในหลาย ๆ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันในทีมงานหรือหมู่คณะ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การหรือหน่วยงานยังผลให้บุคลากรยอมรับในความสามารซึ่งกันและกัน มีโอกาสพัฒนาการทำงานเป็นทีมมากขึ้น การสร้างความผูกพัน เป็นการปลูกจิตสำนึกให้คนร่วมกันทำงานให้ได้รับผลสำเร็จในทุกระดับของหน่วยงาน ความสำเร็จดังกล่าวย่อมเกิดจากความไว้วางใจกัน ความเข้าใจกัน ความสนิทสนม มีความสัมพันธ์อันดี และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การสร้างความผูกพันภายในทีมจะทำให้สมาชิกสนใจในการทำงาน รักทีมงาน และพอใจที่จะทำงานร่วมกับสมาชิก เพื่อบรรลุเป้าหมาย

นอกจากนี้ การจัดโครงสร้างของทีมถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัดโครงสร้างของทีมงานต้องอาศัยปัจจัย 5 ประการ ดังต่อไปนี้ (ณัฐพันธ์ เชนรัตน์. 2546: 33)

1. การกำหนดส่วนประกอบของทีม (Define Team Composition) ประกอบด้วยรูปแบบของการประสานงาน วิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิก โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ ปริมาณงาน ความยาก และขอบเขตของงานเป็นหลัก

2. การกำหนดบทบาทและแต่งตั้งผู้นำ (Define and Fill Leadership Roles) การแต่งตั้งผู้นำควรแต่งตั้งให้เร็วที่สุดหลังจากกำหนดส่วนประกอบของทีม ผู้นำทีมเป็นผู้ที่สามารถทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ทีมจึงต้องมีการกำหนดตัวผู้นำ โดยพิจารณาจากรูปแบบโครงสร้างของทีมว่าต้องการผู้นำทีมอย่างไร หรือจะกำหนดผู้นำทีมโดยผลัดกันแสดงบทบาทผู้นำในแต่ละสถานการณ์หรือเป็นลักษณะการหมุนเวียนกันทำหน้าที่ผู้นำ โดยพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพ พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบสำหรับผู้นำทีมให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้นำได้แสดงบทบาทได้เต็มที่ และนำทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3. การติดต่อกันภายนอก (Developing External Connections) สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการทีม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างทีม การติดต่อกับบุคคลภายนอกทีมหรือระหว่างทีมซึ่งทั้งสองทีมมีความเกี่ยวข้องกัน และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันด้วยแล้ว ยิ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจอันดี และความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างมาก จึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การกำหนดขนาดของทีม (Size of Team) ทีมควรมีขนาดที่เหมาะสมไม่ใหญ่หรือไม่เล็กจนเกินไป เพราะถ้าทีมมีขนาดใหญ่อาจทำให้เกิดกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งจะเกิดความขัดแย้งทั้งส่วนตัว และผลประโยชน์ของกลุ่มย่อย ทำให้ขาดความสามัคคี และความเป็นเอกภาพของทีมลดน้อยลง ส่งผลเสียต่อการวางแผน การปฏิบัติงาน และความสำเร็จของงาน ถ้าหากทีมเล็กเกินไปอาจทำให้ขาดทักษะที่จำเป็น และกำลังความสามารถในทีมก็มีจำกัด ทำให้ทีมไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สมาชิกที่เหมาะสมจะอยู่ในเกณฑ์ 7-10 คน เพื่อที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเลือกสมาชิก (Choosing Team Members) สมาชิกทีมเป็นส่วนประกอบสำคัญของทีม ซึ่งสมาชิกทีมควรประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน ได้แก่

5.1 สมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านเทคนิคในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้เสร็จอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 สมาชิกที่มีทักษะในการวิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อเป็นผู้กำหนดปัญหา สร้างทางเลือกในการแก้ไขปัญหา และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ

5.3 สมาชิกที่มีทักษะในการสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ หรือเรียกว่าทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ ใช้สำหรับการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม และระหว่างทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และสำเร็จตามเป้าหมาย

จากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมของสมาชิกที่มีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม โดยพยายามลดจุดอ่อน และประสานจุดแข็งของสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกัน เพื่อการทำงานผ่านไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านผู้นำ ด้านงาน ด้านวิธีการทำงาน ขนาดองค์การ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักและวิธีการทำงาน มีจิตสำนึกของการทำงานเป็นทีม สร้างศรัทธภาพให้กับทีม และสร้างความผูกพันของทีมงาน

2.2.5 การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา

ในวงการศึกษสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษา และสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของทางรัฐบาล การบริหารจัดการทีมงานให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นงานสำคัญที่ต้องดำเนินการเพื่อให้การประสานงานให้ทุกคนในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการของการบริหารที่ดี ดังเช่น

สุเมธ งามกนก (2550 : 9) ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา คือ กลุ่มบุคคลที่มาทำงานร่วมกัน มีการประสานบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมบางอย่างต้องการการทำงานเป็นกลุ่ม เช่น คณะกรรมการการทำงานเป็นกลุ่ม ต้องการการทำงานร่วมกันมากกว่าก่อให้เกิดการสร้างงานกลุ่ม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขที่แน่นอน การทำงานคนเดียวนั้น บุคคลที่มีความรู้ความสามารถย่อมทำได้ แต่อาจมีข้อจำกัด จึงต้องอาศัยการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อช่วยกันสร้างผลงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น ความสำเร็จของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าขององค์การ สถานศึกษาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ ที่มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของสังคม หนึ่งในหลายวิธีที่นำมาสู่ความสำเร็จ คือ การอาศัยทีมงานซึ่งมีความพร้อมเพรียง และประสานงานกันเป็นอย่างดี โดยมีเป้าหมายสูงสุดร่วมกัน คือ สร้างความพอใจให้แก่ผู้รับบริการ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามัคคีกลม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการศึกษาเท่านั้น เมื่อผู้ผู้เขียนได้ใช้ประโยชน์จากเอกสารนี้แล้ว กรุณาแจ้งให้ทราบถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เกลียวกัน และพร้อมที่จะร่วมมือกันทำทุกสิ่งทุกอย่างที่จะได้ผลงานออกมาดี ดังนั้น การสร้างทีมงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญ การมอบหมายบทบาทให้กับสมาชิกแต่ละคนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างทีมงาน การเปลี่ยนบทบาทของสมาชิกเป็นสิ่งที่ดีที่จะได้ฝึกทักษะด้านการเป็นผู้นำ ด้านการสื่อสาร และด้านสังคม การสร้างทีมงานจะสำเร็จได้ต้องอาศัยภาวะผู้นำ และกลยุทธ์ของผู้บริหารในการสร้างทีมงาน ดังนั้น หากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อทีมงาน และสร้างทีมงานที่มีคุณภาพขึ้นมา ทีมงานนั้นจะช่วยสร้างคนที่มีประสิทธิภาพขึ้นมา ทั้งนี้เพราะการทำงานเป็นทีมจะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้กันและกัน และเห็นแบบอย่างในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน สถานการณ์ดังกล่าวทำให้ สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

ยงยุทธ เกษสาคร (2554 : 52-54) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการจัดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ด้านการวางแผน การจัดระเบียบงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การมีมนุษยสัมพันธ์ กระบวนการกลุ่ม การประเมินผลงาน และมีเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยการใช้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เงินทุน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และระยะเวลาในการดำเนินงาน (Critical Moment) ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานด้วยจิตรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับทีมงาน หากสมาชิกของทีมงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานที่ได้รับย่อมเป็นไปตามวัตถุประสงค์ หากสมาชิกของทีมงานไม่ให้ความร่วมมือ ผลงานที่ได้รับย่อมไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความเสียหาย การบริหารสถานศึกษา ภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนรู้และทักษะการสอน เพื่อเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้แบบบูรณาการเน้นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญ ส่งผลให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนรู้โดยตรง ซึ่งได้แก่ ครูและบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการอาศัยครูร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเป็นไปตามแผน และเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องจะต้องมีทักษะในการทำงานเป็นทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีการจัดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านการวางแผน การจัดระเบียบงาน การประสานงาน การสื่อความหมาย การมอบหมายงาน การวินิจฉัยสั่งการ การสื่อสาร การประสานงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือ รวมทั้งการมีเทคนิควิธีการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ส่งผลให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น ตอบสนองความต้องการของสังคม ส่งผลถึงผู้เรียน และจะช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2.2.6 ประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมซึ่งมีอยู่ในระดับองค์กร เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และมีความละเอียดอ่อนที่ผู้บริหารควรจะทำความเข้าใจ และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้ปฏิบัติ และองค์กร มีผู้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้ (กรกนก ทิพรส. 2545 : 204)

1. ทำให้การแก้ปัญหา มีความละเอียดรอบคอบ และประสบความสำเร็จ
2. ช่วยเพิ่มกิจกรรมที่มีความสร้างสรรค์มากขึ้น
3. ช่วยแก้ไขปรับปรุงคุณภาพการตัดสินใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน และผูกพันซึ่งกันและกัน

5. ช่วยในการควบคุมระเบียบวินัยของสมาชิก

6. มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงาน

7. ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และองค์การมีความเจริญก้าวหน้า

8. ช่วยลดต้นทุนในการทำงาน และให้เพิ่มสมรรถภาพในการทำงาน

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2546 : 43-45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก

2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ

3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน

4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือ

ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 183-184) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมไว้ดังนี้

1. งานดีมีคุณภาพ

2. เพิ่มผลผลิตของงาน

3. ลดความขัดแย้งขององค์การ

4. รับรู้บทบาทหน้าที่ของตน

5. บอกถึงความรับผิดชอบ

6. สร้างมิตรสัมพันธ์

7. พัฒนาความคิดสร้างสรรค์

นอกจากนี้ สุเมธ งามกนก (2550 : 33) สรุปว่า การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการด้วยกัน ดังนี้ งานที่ออกมานั้นดี และมีคุณภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตของงาน ทำให้องค์การสามารถลดความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ทำให้สมาชิกรับรู้บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้เกิดมิตรสัมพันธ์ในทีม และองค์การ สร้างสรรค์พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความมั่นคงในอาชีพ และเพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน

จากประโยชน์ของการทำงานเป็นทีมที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้ปฏิบัติ และองค์การ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดบุคลากรมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกัน มีความผูกพันซึ่งกันและกัน ลดความขัดแย้งขององค์การ ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และองค์การมีความเจริญก้าวหน้า

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) ในการทำงานหรือปฏิบัติงานมักจะยังแยกไม่ออกเมื่อเทียบกับประสิทธิผล (Effectiveness) ในการทำงาน เพราะ การปฏิบัติงานนั้นจะมีประสิทธิภาพไม่ได้ถ้าหากว่าการปฏิบัติงานนั้นไม่มีประสิทธิผล ซึ่งหมายความว่า การปฏิบัติงานนั้นจะไม่บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ แต่ในขณะเดียวกัน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลก็ไม่จำเป็นว่าการ

ปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป เพราะว่า ความหมายโดยตรงของประสิทธิภาพนั้น มีผู้กล่าวไว้หลายท่านด้วยกัน ดังนี้

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ (2538:2) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพว่ามีความหมายรวมถึง ผลิตภาพและ ประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ 1) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง และใช้เทคนิคที่สะดวกและง่ายขึ้นกว่าเดิม 2) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดี ต่อการทำงานและให้บริการเป็นที่พอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2541 : 16) ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่จะสร้าง ผลงานให้สำเร็จนั้น ควรได้ผลงานที่มีคุณภาพ และคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป

บรรยงค์ โตจินดา (2545 : 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ 2) ต้นทุนต่ำ ประหยัดทรัพยากร และ 3) ผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจ

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2548 : 32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ การปฏิบัติงานที่สำเร็จตามเป้าหมาย และจุดประสงค์ที่ตั้งไว้โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ให้น้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผลงาน กล่าวคือ การทำงานที่เกิดประสิทธิผลแต่มีต้นทุนในการทำงานที่ต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับผลงาน

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถ และความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน

2.3.2 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ดีที่สุด ซึ่งเป็นการยากที่จะระบุถึงการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพให้แน่นอนลงไป เพราะหน่วยงานที่ใช้วิธีการทำงานเป็นทีมนั้นมีหลายประเภท เช่น การทำงานเป็นทีมในองค์การภาครัฐบาล ภาคเอกชน การเมือง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสังคมต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละหน่วยงานย่อมมีเกณฑ์ที่ระบุถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ตามหลักทฤษฎี ของ Parker (1990 : 56-58) ได้อธิบายคุณลักษณะ 12 ประการของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ ดังนี้

1. ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกของทีมจะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน เพื่อจะได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมที่สุด และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยสมาชิกของทีมงานควรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน

2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) บรรยากาศอบอุ่นมีการทำงานเป็นไปแบบเรียบง่ายไม่เป็นทางการ สบายเป็นกันเอง เน้นการปรึกษาหารือ มีความยืดหยุ่น เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยืดหยุ่นในการทำอะไรมาก ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3. การมีส่วนร่วม (Participation) สมาชิกทุกคนควรมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เพื่อให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่ามีผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด

4. การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกทุกคนควรมีการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็น และเต็มใจรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก (Civilized Disagreement) ในการทำงานร่วมกัน สมาชิกของทีมงานทุกคนควรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง แม้จะเป็นความคิดเห็นที่แตกต่างกับสมาชิกคนอื่นก็ตาม ฉะนั้น เพื่อให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ สมาชิกของทีมงานจะต้องสามารถสื่อสารความคิดเห็นที่ต่างกัันเหล่านี้ให้สมาชิกคนอื่น ๆ ของทีมงานได้รับรู้ การรับรู้ของสมาชิกเป็นลักษณะการยอมรับจุดต่าง และแสดงจุดร่วม มีการมองว่าความหลากหลายต่าง ๆ เป็นจุดแข็งของทีมงาน สมาชิกต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางบวก ทุกคนคิดตรงกันว่า การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่ต่างกัันจะนำไปสู่ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานได้ในที่สุด

6. ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เป็นเทคนิคการหาข้อยุติเกี่ยวกับปัญหา ความคิด หรือ การตัดสินใจ ซึ่งแสดงออกถึงความมีสมานฉันท์ และความมีเอกภาพของทีมงาน แต่ต้องไม่ได้มาจากการออกคะแนนเสียง สมาชิกไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยกับเรื่องต่าง ๆ อย่างเป็นเอกฉันท์ อาจจะมีสมาชิกบางคนอาจไม่เห็นด้วยกับข้อสรุปสุดท้าย แต่สามารถยอมรับได้ และเต็มใจที่จะรับผิดชอบต่อปฏิบัติตามมติของทีมงาน

7. การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด และความรู้สึก การเข้าใจในเนื้อหาของสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่นเสมือนเราเป็นตัวเขา รู้จักยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น เชื่อมมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน

8. บทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจน (Clear Roles and work) บทบาทในที่นี้ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่จะรวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาท ทีมงานต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน

9. ภาวะผู้นำร่วม (Assignments) ภาวะผู้นำของทีมงานจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้ง 2 ด้านจะทำให้การทำงานของทีมประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกต้องการความร่วมมือจากสมาชิกภายนอก เพราะบุคคลภายนอกจะให้ข้อมูลย้อนกลับด้านการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าให้กับทีมงาน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น งบประมาณ บุคลากร และการประชาสัมพันธ์ สมาชิกทีมงานสามารถช่วยทีมงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภายนอกได้โดยการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของสายงานให้สมบูรณ์ และให้เกียรติ และยกย่องความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืองานต่าง ๆ จนประสบความสำเร็จ

11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย (Style Diversity) ทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วย สมาชิกของทีมงานที่มีความสามารถหรือมีแนวคิดในการทำงานที่ต่างกัันออกไป

อย่างน้อย 4 รูปแบบคือ สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก สมาชิกที่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เน้นกระบวนการเป็นหลัก และสมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก จุดเน้นที่หลากหลายช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12. การประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) เป็นการตรวจสอบว่าผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน อาจดำเนินการโดยแบบที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เป้าหมายหลักเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และแสวงหาแนวทางปรับปรุง หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

Woodcock (1989: 75-77) ได้อธิบายว่า ลักษณะของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมจะมีลักษณะที่สำคัญ 11 ประการด้วยกัน เรียกว่า “Building Blocks” รายละเอียดดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน (Clear objectives and agreed goal) คือ การมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้นอย่างแท้จริง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และใช้เป็นเครื่องมือวัดความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดี ควรให้ผู้นำและสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน

2. ความเปิดเผยต่อกัน และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา (Openness and confrontation) คือ การที่สมาชิกในทีมกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา รวมทั้งสมาชิกต้องกล้าที่จะเผชิญหน้าช่วยกันแก้ไขปัญหอย่างเต็มที่ และทุกคนสามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ ได้ มีความเชื่อถือ และมีความไว้วางใจต่อกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกัน และอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

3. การสนับสนุน และความไว้วางใจต่อกัน (Support and Trust) คือ การที่สมาชิกในทีมได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน การสนับสนุนซึ่งกันและกันจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความไว้วางใจต่อกัน กล้าเปิดเผย และเผชิญหน้าเพื่อแก้ไขปัญหต่อกัน

4. ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้ง (Cooperation and conflict) คือ การที่สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และต้องให้สมาชิกในทีมได้รับส่วนร่วมกับข้อขัดแย้งกันภายในทีม สาเหตุของความขัดแย้ง เช่น การสนองต่อความต้องการของทุกคนไม่ได้ จนเกิดการชิงดีชิงเด่นระหว่างสมาชิกในทีม หรือสมาชิกในทีมมีความคิดเห็นไม่ตรงกัน วิธีการแก้ความขัดแย้งนั้นเป็นเรื่องเฉพาะบุคคล ควรใช้วิธีการแก้ปัญหาร่วมกัน ไม่พูดในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าตนเหนือกว่าผู้อื่น หรือไม่พูดในลักษณะที่ทำให้ผู้อื่นอับอาย เจ็บใจ หรือเสียหน้า

5. กระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม (Sound working and decision procedures) คือ มีวิธีการบริหาร และการตัดสินใจแก้ปัญหา โดยที่ผู้นำเอาปัญหาให้สมาชิกในทีมอภิปราย และให้สมาชิกในทีมเป็นผู้ตัดสินใจ หรือสมาชิกในทีมอาจจะมอบหมายให้คนคนหนึ่งเห็นว่าเหมาะสมตัดสินใจได้ ขั้นตอนในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การทำความเข้าใจอย่างชัดเจนในเหตุผลสำหรับการตัดสินใจ การวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่จะตัดสินใจ การตรวจสอบทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญห โดยพิจารณาถึงผลที่จะเกิดตามมาด้วย และการนำเอาผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ

6. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) คือ การทำงานในทีมจะต้องมีหัวหน้าทีมที่มีบทบาทของผู้นำ ทำหน้าที่แบ่งงาน กระจายงานให้กับสมาชิกในทีม ต้องพร้อมที่จะทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยนำให้ทีมประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นทีมอีกด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. การตรวจสอบทบทวนผลงาน และวิธีในการทำงาน (Regular review) คือ การทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอในระหว่างปฏิบัติงาน หรือภายหลังการทำงานเสร็จเรียบร้อยแล้วก็ได้ เพื่อเป็นการประเมินการทำงาน หรือปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องการทำงาน ช่วยเพิ่มการสนับสนุนการไว้วางใจ การเปิดเผย ความซื่อสัตย์ และเพิ่มประสิทธิภาพของภาวะผู้นำในทีม

8. การพัฒนาตนเอง (Individual Development) คือ การจัดให้สมาชิกในทีมได้มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้กับสมาชิกในทีม กิจกรรมด้านการพัฒนาตนเองที่สำคัญ ๆ ได้แก่ การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้ศึกษาเพิ่มเติมในการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์การ การฝึกอบรมอย่างมีระบบ และต่อเนื่อง การสนับสนุนให้สมาชิกในทีมไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนปฏิบัติทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อเป็นการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดประชุมหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อให้มีประสบการณ์กว้างขวางขึ้น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนสมาชิกในทีมในการทำงาน เพื่อให้ได้มีโอกาสเรียนรู้งานหลาย ๆ ด้าน และหากเกิดปัญหาขาดแคลนกำลังคนก็สามารถหาคนที่เรียนรู้งานนั้นมาแทนได้ การมอบหมายงานที่แตกต่างกันไปจากงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อส่งเสริมทักษะในการแสดงความคิดเห็น และการทำงานร่วมกับคนอื่น การให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อให้มีโอกาสแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องของตนเอง และปรับปรุงความรู้ ความสามารถของตน

9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound Inter-group relations) การที่สมาชิกในทีมมีการทำงาน และบรรยากาศสัมพันธ์ภาพที่ดี สมาชิกในทีมเข้าใจปัญหา และความคิดเห็นของผู้อื่น มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการนำความคิดเห็นของคนอื่นมาใช้ในทีม

10. การกำหนดบทบาทของสมาชิกอย่างชัดเจน และสมดุล (Balanced role) คือ การที่สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความเข้าใจในบทบาทของตนเอง มีการจัดแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานต่าง ๆ บทบาทของสมาชิก ได้แก่ บทบาทตามหน้าที่ เช่น บทบาทของหัวหน้าทีมมีหน้าที่สั่งการ ตัดสินใจ และควบคุมงาน บทบาททั่วไป เช่น พฤติกรรมในการทำงาน การตั้งใจทำงาน การมาทำงานตรงตามเวลา เป็นต้น

11. การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) คือ การติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปจะต้องมีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และได้รับข้อมูลข่าวสารในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ การสื่อสารถ้าเป็นคำพูด ผู้พูดต้องใช้ศิลปะทั้งการพูด และการเขียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ถ้าการสื่อสารที่ไม่ดีจะทำให้เข้าใจไม่ตรงกัน การติดต่อสื่อสารมี 2 วิธี ได้แก่ การติดต่อสื่อสารแบบเป็นทางการ เช่น ใบสมัครงาน คำสั่ง จดหมายของทางราชการ และการติดต่อสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ เช่น การทักทายปราศรัยพูดคุยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เหมาะสำหรับการติดต่อสื่อสารที่ต้องการความเร่งด่วน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2547 : 215) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการทำงาน คือ สมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์การ ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และอย่างเพียงพอ สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานนั้นจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และลักษณะงานต้องมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม และผู้ปฏิบัติงาน ด้วย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลักษณะการทำงานจะต้องตั้งอยู่บนตัวบทกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรมอย่างเพียงพอ มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้สมาชิกในทีมงานได้เข้ามามีบทบาทร่วมในการแก้ปัญหา และระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของบุคคล และองค์การไปพร้อม ๆ กัน ความพอใจเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคล หากทุกคนพอใจในการทำงานของผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานแล้ว เขาจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ หน่วยงาน ตลอดจนทีมงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งความพอใจที่สำคัญคือ ความพอใจที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองมั่นคง เป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรัก และความไว้วางใจจากองค์การ และสมาชิกในทีม ความรู้สึกที่ดีเช่นนี้จะมีส่วนช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอย่างดี

2. สมาชิกเกิดความเชื่อถือ และไว้วางใจ คือ สมาชิกทีมปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถ และความซื่อสัตย์ของสมาชิกด้วยกัน ซึ่งกลยุทธ์ในการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจในทีมงาน ได้แก่ การติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิกในทีม เช่น การแจ้งข่าวสารต่าง ๆ การแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันในการดำเนินงาน มีการแสดงการยอมรับนับถือระหว่างสมาชิก ให้เกียรติ ยกย่องสมาชิกในทีมงาน แบ่งงานกันทำ และรับฟังซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมในการได้รับรางวัลจากการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่หลอกลวงเพื่อทำให้พอใจ มีจริยธรรม คุณธรรมของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานมีการแสดงความสามารถออกมา เช่น สมาชิกสามารถแก้ปัญหาได้ สมาชิกในทีมต่างก็มีความมั่นใจว่า สมาชิกในทีมแต่ละคนสามารถทำงานได้สำเร็จ และควรมีการสอนเทคนิคที่สำคัญให้สามารถทำงานได้ดีขึ้น

3. การสื่อสารที่ดี คือ กระบวนการที่พยายามจะส่งข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดไปยังบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน อันก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตรงกัน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องให้ความสำคัญในการควบคุม และประสานงานให้ไปในทิศทางที่ต้องการร่วมกัน ด้วยการสื่อสารที่มีลักษณะเข้าใจได้ง่าย ไม่สับสนคลุมเครือ การสื่อสารในองค์การมีความสำคัญในกระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เพราะการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน และระหว่างพนักงานด้วยกัน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น การสื่อสารที่ดีต้องใช้ทักษะ และความสามารถในการสื่อ โดยการเรียนรู้ว่าจะสื่ออย่างไร โดยวิธีไหนที่จะทำให้เกิดความเข้าใจที่ดี เทคนิคการสื่อสารแบบใหม่ช่วยให้สมาชิกในทีมสื่อสารระหว่างกันดีขึ้น ผลสะท้อนกลับของการสื่อสารเป็นสิ่งที่ทำให้แน่ใจได้ว่าการสื่อสารประสบความสำเร็จ มีความเข้าใจถูกต้องตรงกัน เข้าใจในสิ่งเดียวกัน การสำรวจผลสะท้อนกลับอาจทำได้โดยการถามปัญหาที่ได้สื่อสารไปเพื่อคว่าข่าวสารสามารถตอบคำถามได้ นอกจากนี้ยังสามารถสังเกตได้จากอากัปกริยาของผู้รับข่าวสารว่าแสดงความรู้สึกออกมาอย่างไร

4. การทำให้ความขัดแย้งลดน้อยลง คือ การแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดจากการความคิดเห็นไม่ตรงกันของสมาชิกในทีมให้ลดลง เหลือไว้ซึ่งระดับความขัดแย้งที่สร้างสรรค์ การขัดแย้งในองค์การเกิดขึ้นได้เสมอในการทำงาน ความเครียด และความวิตกกังวลก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความขัดแย้งได้ การทำงานเป็นทีมหรือการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งขึ้นได้จากการที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน ตกลงกันไม่ได้ ผู้นำในทีมงานจึงเป็นผู้มีบทบาทในการแก้ไขความขัดแย้งให้เป็นไปในทางที่ดี หรือทางสร้างสรรค์มากกว่าการทำงาน

5. การแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การที่สมาชิกในทีมสามารถค้นหาแนวทางการแก้ปัญหา และตัดสินใจร่วมกันแก้ปัญหานั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยทั่วไปสิ่งที่ทำให้มนุษย์มีความทุกข์ ความกังวลใจ คือ ปัญหาและอุปสรรค โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการทำงานในองค์กร และของทีมงานทุกคนล้วนเคยผ่านปัญหามาแล้วทั้งนั้น การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ย่อมมีวิธีการที่แตกต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้เกิดผล และแนวทางในการหลีกเลี่ยงปัญหาจึงต้องมีการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. การรับรู้ในการทำงานร่วมกัน คือ สมาชิกในทีมรับรู้เกี่ยวกับบทบาทของตน ของผู้อื่น และหน้าที่ที่เป็นอยู่ภายในทีม นั้น ๆ รวมทั้งแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่สมาชิกในทีมยึดเป็นระเบียบกติการ่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการทำงานร่วมกันของทีมงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สมาชิกรับรู้ และเข้าใจตรงกันนั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน บทบาทของสมาชิกในทีมงานมีหลายแบบด้วยกัน คือ บทบาทในฐานะผู้นำในกลุ่ม บทบาทในฐานะผู้ตาม บทบาทตามความเข้าใจหรือความคาดหวังของสมาชิกในกลุ่มที่มีต่อสมาชิกบางคน ตลอดจนการวิเคราะห์บทบาท และพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลภายในกลุ่ม การเสริมสร้างความยึดเหนี่ยวให้เกิดในกลุ่ม ช่วยให้การดำเนินงานเป็นทีมดีขึ้น

กันตยา เพิ่มผล (2549 : 28) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานเป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิก ทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนโดยทุกคนร่วมกันกำหนดภารกิจ และเป้าหมายในการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจทุกคนให้ความสำคัญกับเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

2. ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่เป็นลักษณะของการทำงานที่มี การมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และได้ปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบอย่างชัดเจน และมีความพยายาม ทำให้งานสำเร็จตามที่ทีมต้องการ การแบ่งงานมีความเสมอภาคไม่หนักคนใดคนหนึ่ง สมาชิกทุกคนเคารพในบทบาทของทีมงาน และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ของตนเอง ได้ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น

3. ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผยเป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความเชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกันการให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอภิปรายปัญหาหารือระหว่างกันด้วยความจริงใจเต็มใจและเปิดเผย

4. ด้านการกระจายความเป็นผู้นำเป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีความสามารถ ในการเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดีหมุนเวียนสับเปลี่ยนกันไปตามสถานการณ์สมาชิกจะต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงานและพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของทีมงาน กล่าวคือ และกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

5. ด้านการตัดสินใจร่วมกันเป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกทุกคนมีการตัดสินใจร่วมกัน ในการดำเนินงานใช้หลักการโดยกลุ่ม กระบวนการตัดสินใจยึดหยุ่นตามสถานการณ์รับฟังเหตุผล และแสวงหาข้อมูลในการตัดสินใจมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจนทุกคนเห็นด้วยในหลักการ และเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมีเป้าหมายเดียวกันมีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือ และไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจก็จะมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเร็ว บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานมีคุณภาพ และคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้

บุตรี จารุโรจน์ (2549 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีม ประกอบด้วย 1) ขนาดของทีมงาน 2) ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน 3) ปทัสถานของทีมงาน 4) สถานภาพของสมาชิกทีมงาน

ปัทมา สายสะอาด (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 พบว่า 1) ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความแจ่มแจ้งของข่าวสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

รุจี ทรัพย์สกุล (2554 : 72) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทนิปปอน ซูเปอร์ ฟริชชีน จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม และปัจจัยด้านทีมงานมีคุณภาพมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์กร ระบบการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม และด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของบริษัทนิปปอน ซูเปอร์ ฟริชชีน จำกัด

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อมด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพด้านการสื่อสารที่ดี และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันของหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน สำหรับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันนั้นจะส่งผลต่อเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สว่นไวสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับญาติเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีมมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555) ได้ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีม ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ขนาดของทีม 2) ความเป็นปึกแผ่นของทีม 3) ปทัสถานของทีม 4) สถานภาพของสมาชิกของทีมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์และสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน สถานภาพของทีมงาน และทักษะการติดต่อสื่อสาร

2.4.1 ขนาดของทีมงาน (Size of Teamwork)

บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 82) ได้กล่าวถึงขนาดของทีมงานไว้ว่า ขนาดของทีมงาน มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อทีมงานมีจำนวน สมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมี “พลัง” ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น หรือต่ำลงได้ จำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงาน และวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมงานเป็นดัชนีวัดประสิทธิผลของทีมได้ ทั้งนี้เนื่องจากขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ ภาวะผู้นำสมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหารหรือผู้นำที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของทีม โดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรพิจารณาผลกระทบที่อาจเกิดจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการประกอบด้วย เช่น ผู้นำทีมพิจารณาแล้วว่าควรลดขนาดของทีมงานที่มีอยู่เดิมเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ก่อนตัดสินใจให้ใครออกจากทีมนั้น ผู้นำจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ และตระหนักถึงความคงอยู่ของทีมที่ไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ในทีมที่ไม่เป็นทางการ ถ้าผู้บริหารเลือกจะลดขนาดของทีมงาน โดยย้ายผู้นำที่ไม่เป็นทางการของกลุ่มออกไป ผลที่ตามมาจะปรากฏว่าประสิทธิผลการทำงานจะลดลงจากเดิมอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้วจะมีข้อเสียมากกว่าข้อดี กล่าวคือ จะพบว่าประสิทธิผลการทำงานเดิมในขณะที่มีจำนวนสมาชิกเท่าเดิม โดยมีหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการร่วมอยู่ด้วย จะสูงกว่าผลการทำงานเมื่อลดขนาดของทีมลง โดยการย้ายหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการออกไป

นรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159) ได้กล่าวถึงขนาดของทีมไว้ว่า ขนาดของกลุ่ม (Group Size) ขนาดของกลุ่มที่มีผลต่อความสามัคคีภายในกลุ่ม ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความยากลำบาก ความสับสนจากการสื่อสาร และการปฏิสัมพันธ์ที่อาจล้มเหลวได้ กลุ่มที่มีขนาดพอดีจะมีสมาชิกประมาณ 7-8 คน กลุ่มงานขนาดใหญ่จะมีสมาชิกประมาณ 11-15 คน ข้อที่น่าสังเกตก็คือ ถ้ามีสมาชิก 3 คนขึ้นไป จะเริ่มมี “คนวงใน” และ “คนวงนอก” เกิดขึ้น

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : 5) ได้กล่าวถึงขนาดของทีมไว้ว่า ขนาดของทีม คือจำนวนทีมนั้น สมาชิกทีมงานที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น จะทำให้ทีมงานจะมีพลังที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมเป็นดัชนีวัดประสิทธิภาพของทีมได้ เพราะ

ขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม

จากความหมายของคำว่าขนาดของทีมงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมการรวมตัวกันของกลุ่มครูในโรงเรียนที่อยู่ในทีม ซึ่งขนาดของทีมจะต้องอิงกับลักษณะความยากง่ายของงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ทีมขนาดใหญ่ และทีมขนาดเล็ก ซึ่งการกำหนดขนาดของทีมขึ้นอยู่กับสถานการณ์

2.4.2 ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Teamwork)

บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 15) ได้กล่าวถึง ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานไว้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของงานคือ ระดับความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ซึ่งเป็นแรงดึงดูดใจให้สมาชิกมีความปรารถนาจะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของทีมงาน ต้องให้กลุ่มคงอยู่ มีพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่ม เป็นความเหนียวแน่นของทีมที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และระดับปฏิกิริยาของทีมต่อกลุ่มอื่น ต่อองค์กร หรือหน่วยงานอื่น トラบใดที่สมาชิกยังรู้สึกว่าทีมยังเป็นสิ่งที่น่าดึงดูดใจให้เขาเป็นสมาชิกอยู่ トラบนั้นทีมก็ยังมีความเป็นปึกแผ่น แต่ถ้าทีมไม่สามารถดึงดูดใจสมาชิกต่อไปได้ สมาชิกก็จะไม่คำนึงถึงมิตรภาพ และความนับถือซึ่งมีต่อกัน ก็จะค่อย ๆ จืดจางลงไป ในที่สุด ผลการวิจัยของนักจิตวิทยาพบว่าทีมที่มีความเป็นปึกแผ่นภายในทีมที่สูงก็จะมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงด้วย และมีแนวโน้มจะทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ดีกว่าทีมงานที่ไม่ค่อยมีความเป็นปึกแผ่น ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขที่ว่าทีมงานต้องรับรู้

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : 5) ได้กล่าวถึงความเป็นปึกแผ่นของทีมงานไว้ว่า ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน คือแรงจูงใจ ให้สมาชิกมีความปรารถนาจะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของทีมงาน ต้องให้กลุ่มคงพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่มอื่นต่อองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน หมายถึง การที่กลุ่มครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีความเป็นห่วงสมาชิกทุกคนในทีม หากงานนั้นไม่อาจสำเร็จลงได้ ก็ไม่ละความพยายามในการช่วยเหลือกัน หรือทิ้งสมาชิกในทีมไปก่อน

2.4.3 ปทัสถานของทีมงาน (Norm of Teamwork)

Luthans (1995 : อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ คำหาญพล, 2555 : 42) ได้อธิบายความหมายของปทัสถานของทีมงาน ว่า แบบแผนหรือโครงสร้างของพฤติกรรมทางสังคมที่ได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม ใช้มาตรฐานชี้ว่า ในแต่ละสถานการณ์บุคคลควรประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับวิธีการดำเนินชีวิตในสังคมนั้นๆ ตามที่สมาชิกยอมรับ จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดระหว่างปทัสถานของทีมกับผลกำไรที่องค์กรจะได้รับ ถึงแม้ว่าทีมไม่สามารถกำหนดพฤติกรรมที่ทีมยอมรับได้ ในทุกเรื่อง แต่วางแผนการควบคุมงาน การฝึกอบรม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ความสัมพันธ์กับลูกค้า ความซื่อสัตย์หรือความปลอดภัย เป็นต้น ปทัสถาน แบ่งเป็น 2 ชนิด คือ ปทัสถานเชิงนิมาน คือ พฤติกรรมของทีมงานที่เอื้อต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร เช่น การทำงานให้ถูกต้องตั้งแต่เริ่มแรกและไม่ใช้วัสดุสำนักงานอย่างสิ้นเปลือง เป็นต้น และปทัสถานเชิงนิเสธ หมายถึง พฤติกรรมที่จำกัดผล การปฏิบัติขององค์กร กุญแจสำคัญที่จะควบคุมพฤติกรรมภายในทีมงานที่เป็นทางการ คือ การควบคุมปทัสถานของทีมงานไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน ทำการ

เปลี่ยนแปลงปทัสถานเดิมภายในทีมงานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งหมายถึงการเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของทีมงานที่เป็นทางการอันมีทีมงานที่ไม่ทางการแฝงอยู่นั่นเอง

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : 5) ได้กล่าวถึงปทัสถานของทีมงานไว้ว่า สถานของทีมงาน คือพฤติกรรมที่ยอมรับได้ทุกเรื่อง แต่ปทัสถานส่วนใหญ่ จะสัมพันธ์กับเรื่องความภูมิใจที่มีต่อองค์การ การดำเนินงาน ผลกำไรทีมงาน การวางแผน การควบคุมงาน การฝึกอบรม การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2545 : 11) ได้กล่าวถึงปทัสถานของทีมงานไว้ว่า ปทัสถานเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในทีม อันได้แก่ ระเบียบ กฎ หรือจารีตประเพณี สิ่งเหล่านี้มีขึ้นเพื่อช่วยให้ทีมดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง เพราะสมาชิกที่มีหลักยึดซึ่งเป็นกฎระเบียบกติกา ร่วมกันเป็นอันเดียวกัน ทำให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน โดยทั่วไป หากผู้ใดปฏิบัติตามปทัสถานของทีมได้ดี ก็มักจะได้รับการยอมรับจากทีม ในทางตรงกันข้าม หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามก็จะถูกทอดทิ้ง หรืออาจถึงขั้นถูกลงโทษจากทีม หรือถูกออกจากทีม ปทัสถานจึงเป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปทัสถานของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมที่กลุ่มครูในโรงเรียนปฏิบัติตามตามแบบแผนในการปฏิบัติงานโดยร่วมกันคิด ร่วมกันสร้างขึ้นมา ซึ่งเกิดจากประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา นำข้อบกพร่องในแต่ละครั้งมาปรับปรุง เพื่อให้เกิดแบบแผนการปฏิบัติงานที่ทำให้งานนั้น ๆ ง่ายต่อการบรรลุผลสำเร็จ

2.4.4 สถานภาพของทีมงาน (Status of Team Work Members)

Luthans (1995 : อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ คำหาญพล, 2555 : 43) ได้กล่าวถึงสถานภาพของทีมงานไว้ว่า หมายถึง ตำแหน่งของสมาชิกในทีมงานเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยทั่วไปสถานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงานและบทบาทของสมาชิกภายในทีมและคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงาน ตัวกำหนดสถานภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งยังรวมถึงจำนวนเงินเดือนที่สมาชิกได้รับด้วย ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ เพศ สมาชิกที่มีสถานภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากองค์กร เช่น ผู้บริหารระดับสูงจะมีที่จอดรถสำรองไว้ที่ด้านหน้าของสำนักงานใหญ่ ขณะที่พนักงานทั่วไปต้องหาที่จอดรถเอง นอกจากนี้ยังเห็นความแตกต่างจากโต๊ะทำงาน การจัดสำนักงาน การตกแต่งประดับประดาสถานที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งสัญลักษณ์ของสถานภาพจะสะท้อนให้เห็นระดับความสำคัญของบุคคลที่องค์กรให้การยกย่องหรือเพิ่มประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงานของทีมงาน ผู้บริหารควรพิจารณาสถานภาพของสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ในทีมงาน ภายในทีมงานที่เป็นทางการ หัวหน้าทีมจะมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกคนอื่น ๆ กลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งแฝงอยู่ก็จะมีหัวหน้ากลุ่มซึ่งโดยทั่วไปจะมีลักษณะแตกต่างจากหัวหน้าที่ไม่เป็นทางการ และมีสถานภาพสูงกว่าสมาชิกกลุ่มที่ไม่เป็นทางการคนอื่น ๆ ผู้บริหารจึงพบว่าการจะเพิ่มผลผลิตของทีมงานที่เป็นทางจำเป็นจะต้องให้การสนับสนุนแก่หัวหน้าทีมของทั้งสองกลุ่มควบคู่กันไป ยิ่งกว่านั้นได้มีหลักฐานทางการวิจัยซึ่งเสนอแนะว่าที่จริงแล้วผลการปฏิบัติงานจะสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่ไม่เป็นทางการมากกว่าการสนับสนุนจากหัวหน้าทีมที่เป็นทางการ

นรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159) ได้กล่าวถึงสถานภาพของทีมงาน ไว้ว่า สถานภาพของกลุ่มและของบุคคลในกลุ่ม (Status) คือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลยินดีเข้ามาเป็นสมาชิกของ

องค์การนั้น เพื่อแสวงหาความเจริญเติบโตก้าวหน้า อันหมายถึง การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียง จากการมีสถานภาพหรือตำแหน่งนั่นเอง

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : 5) ได้กล่าวถึงสถานภาพของทีมงานไว้ว่า สถานภาพของสมาชิกในทีมงาน คือ สถานภาพเป็นตำแหน่ง หรือชั้นยศที่ให้กับกลุ่ม หรือสมาชิกกลุ่มในสังคม และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากสถานภาพเป็นตัวจูงใจที่สำคัญ และมีผลทางด้านพฤติกรรม

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2545 : 11) ได้กล่าวถึงสถานภาพของทีมงาน ไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ถึงสถานภาพ เป็นการรับรู้ถึงตำแหน่งของตนเอง และสมาชิกทีมงานในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์กันในด้านอำนาจหน้าที่ของสมาชิกทีม

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สถานภาพของทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมของกลุ่มครู ในโรงเรียนรับรู้ ว่า ตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกในทีมมีความเหมาะสม การมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ การรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ความพร้อมของสมาชิกทุกคนในทีม ประกอบไปด้วย กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ภารกิจของทีมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น และมีคุณภาพ

2.4.5 ทักษะการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร (Communication) หรือ ภาษาทางการบริหารใช้คำที่กล่าวถึงในความหมายเดียวกันนี้ว่า “การสังคมนาคม” หรือ “การติดต่อสื่อความหมาย” หรือ “การติดต่อสื่อสาร” เป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งสามารถเอื้ออำนวยให้เกิดความมีมนุษยสัมพันธ์อันดีภายในองค์การหรือหน่วยงาน เพราะงานบริหารองค์การเป็นภารกิจของกลุ่มคน เมื่อคนต้องการทำงานกับคน จึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารให้เข้าใจกัน ยิ่งถ้าจำนวนคนกลุ่มใหญ่มากขึ้นเท่าใด ความจำเป็นในการสื่อสารก็ย่อมมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อให้กลุ่มคนเหล่านั้นสามารถอยู่รวมกัน ทำงานร่วมกันได้ด้วยดี และในที่สุดจะเป็นผลต่อเนื่องกับประสิทธิผลของงานในองค์การนั้น ๆ ด้วย ผู้บริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องขวนขวายหาความรู้และทักษะในเรื่องของการติดต่อสื่อสารด้วยการศึกษาให้มีความรู้ในทางทฤษฎีและฝึกฝนจนมีทักษะที่พึงประสงค์ในด้านการติดต่อสื่อสารความหมาย อาทิ วาจา และลายลักษณ์อักษร คือ ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การของตน

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมากในกระบวนการบริหารอย่างหนึ่ง เพราะการติดต่อสื่อสารคือ กระบวนการสื่อข้อมูลซึ่งกันและกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหาร และระหว่างพนักงาน การสื่อสารเกี่ยวข้องกับข่าวสารของบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มคนที่ต้องการสื่อ เพื่อให้ทุกคนเข้าใจในข่าวสารนั้น

2.4.5.1 ความหมายของการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นคำที่มาจากภาษาอังกฤษว่า Communication มีนักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้มากมายหลายท่านด้วยกัน ดังนี้

รุ่งเพ็ชร บุญทศ (2540 : 14) กล่าวว่า เป็นการที่ผู้ส่งข่าวสารไปยังบุคคลเพื่อถ่ายทอดนโยบาย แผนงาน วิธีการดำเนินงาน ความคิดเห็น หรือข้อเท็จจริง ด้วยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึก หรือการชี้แจงข้อมูล ข้อเท็จจริง บอกกล่าว ให้คำแนะนำ กระตุ้น หรือโน้มน้าวจูงใจให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ หรือสะท้อนข้อมูลข่าวสารจากบุคคลไปยังบุคคลหนึ่ง

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนไว้สำหรับใช้ภายในเท่านั้น เมื่อผู้ใดเห็นประโยชน์ประการใด
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สร้อยตระกูล อรรถสาณะ (2541 : 331) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารนั้น ผู้ส่งจะมีเป้าหมายของการติดต่อสื่อสาร นั่นคือ การส่งข่าวสาร ความรู้สึกนึกคิดของตนไปยังผู้รับข่าวสาร โดยปรารถนาที่จะให้ผู้รับข่าวสารเกิดความรู้สึกนึกคิด หรือเกิดการรับรู้ และเข้าใจ หรือเรียกว่า สัญชาตญาณ (perception) ตรงกับความรู้สึกนึกคิดที่ผู้ส่งส่งไป

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2547 : 115) ให้ความหมายของการสื่อสารว่า เป็นการถ่ายโอน (Transfer and Understand of Meaning) ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมาย และผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารอาจมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal Communication) และเป็นเครือข่ายองค์กร หรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า การติดต่อสื่อสารขององค์กร (Organization Communication)

ธิดิภพ ชยธวัช (2548 : 130) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการส่งมอบสารสนเทศ และส่งความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน หรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ และการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ

วันชัย มีชาติ (2548 : 138) สรุปว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร สารสื่อ และผู้รับสาร

ตะวัน สาดแสง (2548 : 183) กล่าวไว้ว่า การสื่อสารคือ การส่งผ่านข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้ส่งและผู้รับ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ คือ ปริมาณข้อมูล คุณภาพข้อมูล ประสิทธิภาพของสื่อ ประโยชน์หรือคุณค่าของข้อมูล ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเปลี่ยนแปลง ระดับความน่าเชื่อถือของข้อมูล และศักยภาพของเทคโนโลยีในการสื่อสาร

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2551 : 178) ให้ความหมายของการสื่อสาร ว่า เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร

Wynn and Guditus (1984 : 74) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสาร คือ เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีกระบวนการ โดยใช้ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนา และความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งรูปแบบของการสื่อสารสามารถเป็นการสื่อสารแบบเป็นคำพูด ข้อเขียน หรือเป็นสัญลักษณ์ และมีทิศทางการส่งข่าวสารทั้งจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน ระดับเดียวกัน หรือระหว่างองค์การ เพื่อให้การส่งสารเกิดความเข้าใจร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกัน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

จากความหมายของการติดต่อสื่อสารที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร เป็นความสามารถของผู้บริหารที่มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ รวดเร็ว ถูกต้อง ด้วยเหตุปัญญา แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีเจตคติที่ดีในการสื่อ ส่งความคิด ส่งข่าวสารไปยังบุคลากร การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ความรู้สึก การชี้แจงข้อมูล ข้อเท็จจริงให้คำแนะนำ หรือโน้มน้าวใจให้เข้าใจ สื่อความหมาย โดยการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น หรือการสะท้อนข้อมูลข่าวสารระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยผ่านวิธีการ กระบวนการต่างๆ และการดำเนินเรื่องราว เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย ความน่าเชื่อถือ ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เนื้อหาสาระ ความสม่ำเสมอ ต่อเนื่องกัน ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ความสามารถของผู้รับสาร และความแจ่มแจ้งของข่าวสาร

2.4.5.2 องค์ประกอบของการสื่อสาร

ประสงค์ จันทองจีน (2539. อ้างถึงใน ปีพมา สายสะอาด, 2551: 22) กล่าวว่า องค์ประกอบของการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. ผู้ส่งสาร มีปัจจัย 4 ประการ ที่มีผลต่อการเพิ่มหรือลดประสิทธิผลของการสื่อสาร คือ

1.1 ทักษะในการสื่อสารของผู้ส่งสาร หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญในการเข้ารหัส (หมายถึง การเลือกใช้สื่อ หรือค้ายากง่ายที่สามารถแสดงความหมายอย่างชัดเจน) แบ่งได้ดังนี้ การเขียน การพูด การอ่าน การฟัง การใช้เหตุหรือความคิด

1.2 ทักษะของผู้ส่งสาร คือ ความรู้สึก หรือความมีใจโน้มเอียงที่บุคคลมีปฏิกิริยาอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งแบ่งย่อยดังนี้ ทักษะติดต่อตนเอง ทักษะติดต่อเรื่องที่จะส่งสาร ทักษะติดต่อผู้รับสาร

1.3 ความรู้ของผู้ส่งสาร ผู้ที่ไม่มีความรู้ย่อมไม่สามารถพูดหรือเขียนได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานภาพในสังคมและวัฒนธรรม ได้แก่ ตำแหน่ง บทบาท หน้าที่ ศักดิ์ศรี ความเชื่อ และค่านิยมทางวัฒนธรรม

2. ผู้รับสาร มีปัจจัย 4 ประการคือ

2.1 ทักษะในการสื่อสารของผู้รับสาร หมายถึง ความสามารถในการถอดรหัส หรือตีความหมายของสาร เช่น หากผู้รับสารไม่รู้จักภาษา ก็จะถอดรหัสหรือตีความไม่ถูกต้อง ซึ่งแยกทักษะได้ดังนี้ การเขียน การพูด การอ่าน การฟัง การใช้เหตุผลหรือความคิด

2.2. ทักษะของผู้รับสาร แบ่งออกเป็น 3 ชนิด คือ ทักษะติดต่อตนเอง ทักษะติดต่อสาร และทักษะติดต่อผู้ส่งสาร เช่น ถ้ามีความเชื่อถือ หรือเลื่อมใสศรัทธาต่อผู้ส่งสาร ผู้รับสารก็จะคิดในแง่ดีเสมอ

3. สาร ปัจจัยที่มีส่วนกำหนดประสิทธิภาพของสาร ได้แก่

3.1 รหัสสาร คือ กลุ่มของสัญลักษณ์ที่ถูกสร้างขึ้นในลักษณะที่มีความหมายต่อคน

3.2 เนื้อหาของสาร หมายถึง สิ่งที่เป็นสาระ เรื่องราวของสาร ซึ่งถ่ายทอดความคิด เจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสาร

3.3 การจัดสาร คือ การตัดสินใจของผู้ส่งสารในการเลือก เรียบเรียงรหัส หรือเนื้อหาของสาร หรืออีกนัยหนึ่งคือ การกำหนดรูปแบบ เนื้อหาของสารเพื่อส่งออกไปยังผู้รับสาร

4. สื่อ เป็นตัวเชื่อมผู้ส่งสาร และผู้รับสารเข้าด้วยกัน ทำให้ผู้ส่งสารทำการสื่อสารไปยังผู้รับสารได้ ซึ่งการเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมจะสามารถเพิ่มหรือลดประสิทธิผลของการสื่อสารได้ เช่น หัวหน้างานประสงค์ที่จะสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาควรจะส่งด้วยการพูดหรือการเขียนบันทึก

องค์ประกอบของกระบวนการติดต่อสื่อสาร (วิกานดา เกษตรเอี่ยม, 2558 : 85-87) ประกอบด้วย

1. สภาพของการสื่อสาร (Communication Context) เป็นสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นหรือจำกัดการสื่อสารในขณะที่การสื่อสารเกิดขึ้น ซึ่งจะทำให้การสื่อสารนั้นเด่นชัดหรือคลุมเครือ

2. แหล่งข่าว และผู้ส่งสาร (Source and Sender) เป็นผู้คัดเลือกข่าวสารต่าง ๆ แล้วจึงทำการส่งต่อไปยังผู้รับสารซึ่งอาจจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่าง ๆ และในขณะเดียวกันก็ต้องเป็นผู้รับสารเมื่อมีการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้น

3. การเข้ารหัส (Encoding) เป็นกระบวนการของการแปบความคิดให้เป็นข้อความที่มีความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจระหว่างผู้ส่งและผู้รับ ดังนั้น ผู้ส่งข่าวสารจะต้องคิดให้รอบคอบเสียก่อนว่าควรจะสื่อสารอย่างไรผู้รับจึงจะเข้าใจ

4. ข่าวสาร (Message) เป็นกระบวนการเข้ารหัสที่จะนำไปสู่การพัฒนาเป็น “ข่าวสาร” โดยข่าวสารนั้นจะประกอบไปด้วยสารสนเทศหรือความหมายที่แหล่งข่าวต้องการที่จะส่ง

5. ช่องทางของการสื่อสาร (Communication Channel) หรือ สื่อ (Medium) คือ สื่อกลางหรือวิธีการที่ใช้นำข่าวสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ เช่น โทรศัพท์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ โทรศัพท์ ภาพยนตร์ นิตยสาร และจดหมาย เป็นต้น

6. การถอดรหัส (Decoding) คือ กระบวนการของผู้รับในการแปลความข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่มีความหมายที่ผู้รับข่าวสารสามารถนำไปใช้ได้ โดยการถอดรหัสนั้นจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์การรับรู้ ทักษะ และค่านิยมของผู้รับสาร นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางด้านวัฒนธรรม สังคม บทบาท และฐานะก็ยังเป็นอีกตัวหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการถอดรหัส

7. ผู้รับสาร (Receiver) หรือจุดหมายปลายทาง (Destination) บุคคลที่ผู้ส่งข่าวสารต้องการให้ได้รับข่าวอาจเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กร ผู้รับสารต้องมีความสามารถในการฟังให้เข้าใจ อ่านให้รู้เรื่อง และคิดให้เป็นจึงจะสามารถรับข่าวสาร และแปลความหมายของข่าวสารได้

8. สิ่งรบกวน (Noise) สิ่งที่เป็นอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการติดต่อสื่อสารซึ่งมีผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการสื่อสาร เช่น เสียงรบกวนไปมา ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และการออกเสียงชัดเจน เป็นต้น

9. การตอบสนอง (Response) ปฏิกริยาตอบสนองของผู้รับสารหลังจากที่ได้รับข่าวสาร

10. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นส่วนหนึ่งของการตอบสนอง คือ การสื่อสารกลับไปยังผู้ส่งสาร ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิผลของข่าวสารที่ส่งไปที่จะบอกให้ผู้ส่งสารทราบว่าสารที่ผู้ส่งสารไปนั้นเป็นที่เข้าใจของผู้รับมากน้อยเพียงใด

จากองค์ประกอบของการสื่อสารที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการสื่อสารประกอบด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ ผู้ส่งสาร ผู้รับสาร สภาพของการสื่อสาร การเข้ารหัส ข่าวสาร ช่องทางของการสื่อสาร การถอดรหัส สิ่งรบกวน การตอบสนอง และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งกระบวนการส่งสารที่มีประสิทธิภาพได้นั้นควรมีองค์ประกอบของการสื่อสารที่มีคุณภาพด้วย

2.4.5.3 กระบวนการสื่อสาร (The Communication Process)

กระบวนการสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างผู้ส่งสาร และผู้รับสาร ดังนั้น ส่วนประกอบสำคัญของกระบวนการสื่อสารซึ่งมีขั้นตอนเรียงลำดับ (ศิริพงษ์ เสาภาณ, 2548 : 180-182) ดังนี้

1. การคิด (Ideating)

ผู้ส่งสารในโรงเรียนอาจกำหนดศูนย์กลางการสื่อสารไว้ ณ ที่ต่าง ๆ เป็นต้นว่า สำนักงานผู้บริหาร ตึกอำนวยการ ซึ่งผู้บริหารสามารถใช้เป็นสถานที่ติดต่อกับผู้บริหารอื่น ๆ กับพนักงาน ผู้เรียนคณะกรรมการ สถานศึกษา และสมาชิกในชุมชน คณะครูอาจารย์จะติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร คณะทำงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนในสถานที่ที่การติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนเป็นวิธีการที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการร่วมมือกันทำงานกับเขตพื้นที่ ผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ ศึกษานิเทศก์ ครูใหญ่ และครู การสื่อสารภายในโรงเรียนช่วยให้เกิดความร่วมมือในกลุ่มครู โรงเรียนยังสามารถติดต่อกับผู้จ้างงานทุกระดับ สหภาพแรงงาน ชุมชน คณะกรรมการโรงเรียน เขตพื้นที่ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กระทรวงศึกษาธิการ สิ่งทีกล่าวมาทั้งหมดนี้เริ่มจากการเกิดแนวคิด พัฒนาแนวคิด การสื่อสารหรือ ข้อมูลที่จะถ่ายโยงไปยังแต่ละบุคคล

2. การรับเข้า (Encoding)

การรับเข้าเป็นการหลอมรวมแนวคิดที่ผู้ส่งสารต้องการจะถ่ายทอดไปยังผู้รับ สัญลักษณ์ที่หลอมรวม ได้แก่ คำพูด การสื่อความหมายโดยไม่ใช้ภาษาหรือภาพ ไตอะแกรม จะนำมาใช้เป็นข่าวสาร ทั้งนี้เนื่องจากความหมายของข้อมูลข่าวสารยังไม่อาจถ่ายโยงไปได้จนกว่าข้อมูล ที่รับเข้ามีการกำหนดเป็นสัญลักษณ์ขึ้นมาก่อน ผู้รับข่าวสารจะได้รับทราบความหมายของสัญลักษณ์ นั้นตรงกันกับผู้ส่ง ถ้าผู้ส่งและผู้รับเข้าใจตรงกันมากเท่าไรก็จะทำให้การสื่อสารมีความหมายมากขึ้น เท่านั้น ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องเลือกสัญลักษณ์ที่เข้าใจตรงกันกับคณะทำงาน และผู้ที่รับ ข่าวสารจากโรงเรียนด้วย

3. การถ่ายทอด (Transmitting)

เมื่อข่าวสารได้รับการพัฒนาขึ้นมาแล้ว การถ่ายโยงข่าวสารเป็นขั้นตอนต่อไปโดย วิธีการแตกต่างกันออกไป เป็นต้นว่า การบันทึกความจำ โทรศัพท์ โทรทัศน์วงจรปิด คอมพิวเตอร์ ข้อความที่เป็นนโยบาย และการสื่อสารแบบเผชิญหน้ากัน ข่าวสารที่ไม่ตั้งใจจะส่ง เช่น ข้อมูลปกปิด หรือประเด็นที่เป็นกรณีพิเศษ และไม่ต้องมีการปฏิบัติ รวมทั้งการสื่อสารที่ไม่ใช้ภาษา เช่น การใช้มือ การใช้ร่างกาย การแสดงทางสีหน้า เสียง ซึ่งล้วนแต่เป็นการส่งข่าวทั้งสิ้น

4. การรับ (Receiving)

เป็นขั้นตอนต่อจากการถ่ายโยงซึ่งจำเป็นจะต้องมีผู้รับที่ดี เช่น การรับข่าวสารจากการพูด ผู้รับต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ถ้าข่าวสารเป็นการเขียน ผู้รับจะต้องมีความตั้งใจในการอ่านข้อความ และตีความหมายข้อความ

5. การส่งออก (Decoding)

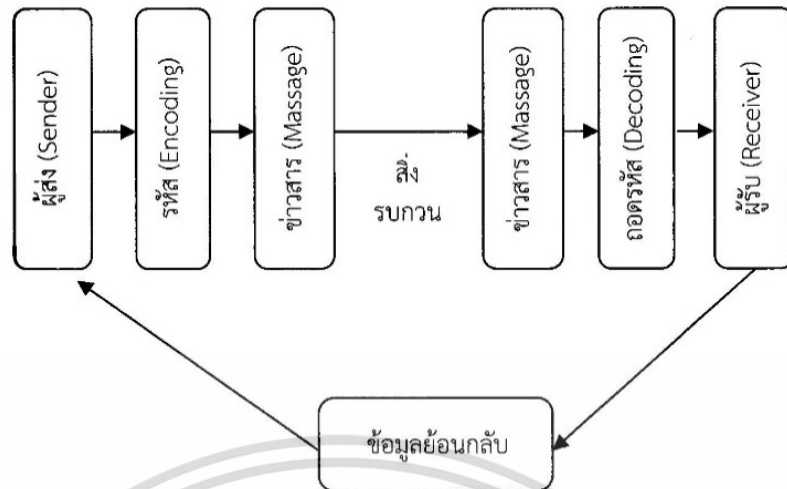
การส่งออกเป็นการแปลข่าวสารที่ได้รับเพื่อให้เกิดการรับรู้หรือการแปลความหมาย ทั้งนี้ถ้าความหมายมีการถ่ายโยงกันไม่ได้ก็จะทำให้การรับเกิดขึ้นไม่ได้ ดังนั้น ผู้รับสารจึงต้องถ่ายโยง ข่าวสาร และให้ความหมายข่าวสารก่อน อุปสรรคที่ทำให้ข่าวสารเกิดขึ้นไม่ได้สามารถมีอยู่ได้ในทุก ขั้นตอนของกระบวนการสื่อสาร แต่จะมีโอกาสเกิดขึ้นได้มากที่สุดในการส่งออก

6. การปฏิบัติ (Acting)

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการสื่อสาร ผู้รับสารเมื่อรับสารมาแล้วอาจวางเฉย หรือเก็บไว้ก่อนหรืออาจทำบางส่วน อย่างไรก็ตาม ผู้รับสารควรให้ผลย้อนกลับไปยังผู้ส่งสารว่าข่าวสาร นั้น ๆ ได้รับแล้ว และมีความเข้าใจดีแล้ว

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 172) ได้กำหนดรูปแบบกระบวนการติดต่อสื่อสาร ดังภาพที่

2.1



ที่มา ปรับปรุงจาก ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553 : 172

จากรูปภาพที่ 2.1 อธิบายได้ดังนี้

1. ผู้ส่ง (Sender) คือ ผู้แสดงเจตนาในการสื่อสารเพื่อต้องการให้ผู้อื่นทราบความคิดเห็นของตน
2. ส่งรหัส (Encoding) คือ ผู้ส่งทำการเรียบเรียงความคิดออกมาเป็นการพูด การเขียน การเสนอการแสดงท่าทาง เป็นรหัสโดยผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ผู้รับทราบ
3. ข่าวสาร (Message) แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่ ข่าวสารที่ใช้อวาจา คือ การใช้คำพูด ส่วนอีกรูปแบบ คือ ข่าวสารที่ไม่ใช้อวาจา ได้แก่ การใช้สัญลักษณ์ เป็นสื่อในการส่งข่าวสาร
4. ช่องรับข่าวสาร (Channel) คือ การถ่ายทอดจากบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง
5. การถอดรหัส (Decoding) เป็นกระบวนการแปลความหมายของผู้รับสาร
6. ผู้รับ (Receiver) คือ ผู้รับทราบข้อมูลจากผู้ส่งสาร ซึ่งการรับข้อมูลที่ตีมีองค์ประกอบหลายอย่างด้วยกัน เช่น สื่อที่ดี วยของผู้รับสาร การศึกษา เป็นต้น
7. สิ่งรบกวน (Noise) สิ่งที่ทำให้เกิดความแปรปรวน หรือเกิดข้อผิดพลาดในการส่งข้อมูลข่าวสาร เช่น เสียงไม่ชัดเจน สภาพแวดล้อมทั่วไป สื่อที่ใช้ เป็นต้น
8. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นการตอบกลับของผู้รับสาร โดยจะเปลี่ยนผู้รับสารเป็นผู้ส่งสาร

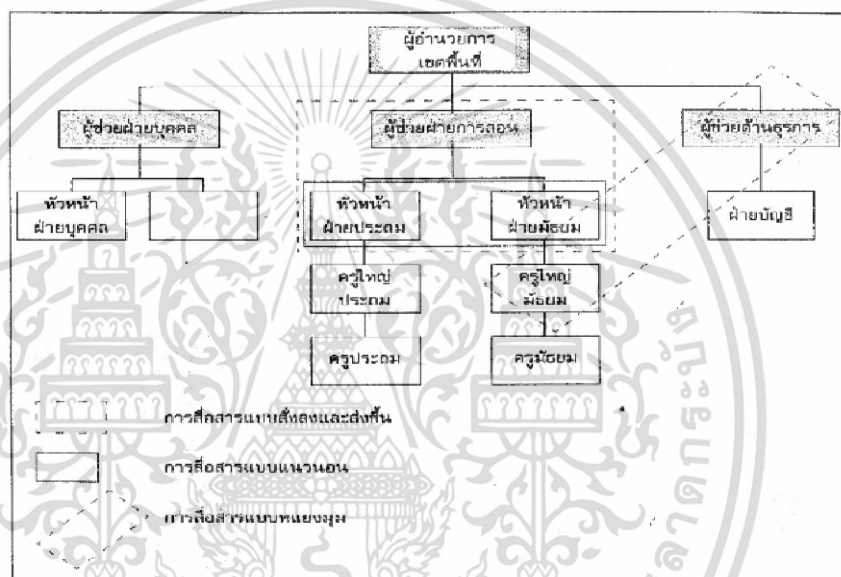
การสื่อสารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการพูด ดารใช้สัญญาณหรือการสื่อข้อความโดยวิธีอื่น จะต้องผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน ซึ่งมีดังต่อไปนี้ การกำหนดแนวคิดและข่าวสารที่จะส่ง การเข้ารหัส ผู้รับข่าวสาร การถอดรหัส และผลสะท้อนกลับ (ปีทมา สายสะอาด, 2551: 32-33)

จากกระบวนการสื่อสารที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ คือ การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งที่สื่อถึงความต้องการของผู้ส่งเพื่อให้ผู้รับได้เข้าใจ หรือได้รับทราบ และสนองความต้องการของผู้ส่ง ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่า ผู้ส่งต้องการข้อมูลย้อนกลับที่ตรงกับความต้องการ ดังนั้น ในกระบวนการสื่อสารของทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีส่วนประกอบที่มีคุณภาพ และผู้นำทีมหรือผู้บริหารควรพิจารณาเลือก

การสื่อสารที่ทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานในที่งานประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.4.5.4 ทิศทางการสื่อสาร (Direction of Communication)

การสื่อสารเป็นการเชื่อมโยงกันภายในที่เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ได้แก่ การวางแผน การจัดการ การจัดทีมงาน การสั่งการ การร่วมมือ และผลการรายงานผล (POSDCoRE) จุดมุ่งหมายของการสื่อสารในองค์กร คือ การจัดหาแนวทางเพื่อถ่ายโอนข้อมูลไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ลักษณะของการสื่อสารมีอยู่ 4 ทิศทาง คือ สิ้นลงมา (Downward) สิ้นขึ้นไป (Upward) แนวนอน (Horizontally) และแบบทแยงมุม (Diagonally) ดังภาพประกอบที่ 2.4 (ศิริพงษ์ เศาภายน, 2548 : 184-188)



ภาพที่ 2.2 การสื่อสารของโรงเรียนในเขตพื้นที่

ที่มา : ศิริพงษ์ เศาภายน, 2548: 185

1. การสื่อสารจากบนสู่ล่าง (Downward Communication) การสื่อสารของโรงเรียนขนาดใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้แบบสั่งการลงมา คนที่อยู่ในระดับสูงจะถ่ายโอนข้อมูลมาสู่คนในระดับล่าง การสื่อสารแบบนี้สามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างกลุ่มผู้ส่งสาร และผู้รับสาร รวมถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่สั่งลงมายังผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ ผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ สั่งมายังครูใหญ่ ครูใหญ่สั่งลงมายังครูผู้สอน เป็นต้น การสื่อสารจากบนลงสู่ล่างนั้นมีความจำเป็นต้องใช้ในกรณีที่จะให้โรงเรียนมีความชัดเจนในการกำหนดเป้าหมายไปสู่พันธกิจ ให้ครูใหญ่เข้าใจระบบการทำงาน ช่วยให้ครูมีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาซึ่งส่งผลต่อชุมชน และช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลงานของตนเอง

การสื่อสารจากบนสู่ล่างสามารถทำได้ง่าย ๆ แต่ก็มักจะไม่ประสบความสำเร็จมากนัก ปัญหาสำคัญประการหนึ่งก็คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเลือกทางเลือกต่าง ๆ ที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชาพอใจตามบุคลิกภาพ แรงจูงใจ และรูปแบบการบริหารมากกว่าจะให้เหตุผลอื่น ๆ ปัญหาอีกประการหนึ่งคือ ไม่มีเวลาและความพยายามเพียงพอที่จะเรียนรู้คำสั่งที่สั่งมาจากเบื้องบน ปัญหาต่อมาคือ ผู้สั่งการมักจะปิดหนทางที่จะทำให้เกิดความเข้าใจคำสั่ง เนื่องจากระยะเวลาและเนื้อหาที่ระบุชัด ประการสุดท้ายไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของปัญหา คือ เป็นการสร้างปมเชื่อมโยงในกลไกขององค์การที่ขัดแย้งกับระบบองค์การซึ่งต้องการให้มีข้อมูลข่าวสารจากทุกทิศทาง

2. การสื่อสารแบบล่างสู่บน (Upward Communication) การสื่อสารแบบนี้เป็นการส่งข้อมูลเพื่อถ่ายโยงเพื่อถ่ายโยงไปตามลำดับชั้นของตำแหน่งงานจากระดับล่างสู่ระดับบน ตัวอย่างเช่น ครูต้องการสอนวิชาสังคมศึกษาขึ้นมาใหม่ ครูจะต้องส่งผ่านข้อมูลเหล่านี้ขึ้นมาสู่หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งจะผ่านไปยังผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ การสื่อสารแบบส่งขึ้นไปเช่นนี้ จำเป็นต้องให้ผู้บริหารโรงเรียนสั่งการลงมา แล้วติดตามผลของงานตัดสินใจ ดูแลบรรยากาศองค์การ แก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และรวบรวมข้อมูลทั้งหมดให้ผู้บริหาร

จากเหตุผลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการสื่อสารจากล่างสู่บนนั้นอาจทำให้ประสบความสำเร็จได้ยาก การสื่อสารแบบนี้จำเป็นต้องมีการกลั่นกรองให้ดี ทั้งนี้เนื่องจากลูกน้องคงไม่ต้องการให้ผู้ที่อยู่เหนือกว่า (เช่น หัวหน้ากลุ่ม) รัยรายละเอียดอื่น ๆ ที่จะทำให้เกิดเป็นการขัดขวางความต้องการของตน ด้วยเหตุนี้จะทำให้ลูกน้องขาดความไว้วางใจหัวหน้างาน นอกจากนี้ อาจมีกลุ่มที่ถูกบังคับอาจจะเก็บข้อมูลที่จะทำให้ตนเองเกิดความเสื่อมถอยลงไม่ให้ไปสู่ผู้บริหารสูงสุดได้ มีผลงานวิจัยยืนยันว่ากลุ่มลูกน้องระดับล่าง มักจะไม่ค่อยยอมเปิดเผยข้อมูลในกรณีที่จะใช้การสื่อสารจากเบื้องล่างขึ้นไป วิธีการที่จะพัฒนาการสื่อสารแบบนี้อาจทำได้โดย จัดให้มีการประชุมบรรดาลูกน้อง ใช้นโยบายแบบเปิดประตูใจจดหมายของลูกน้อง และการมีส่วนร่วมของกลุ่มสังคม

3. การสื่อสารแบบแนวราบ (Horizontal Communication) การสื่อสารแบบนี้เกิดขึ้นระหว่างพนักงานที่มีสถานะในระดับเดียวกันมักพบบ่อย ๆ ในองค์การทั่ว ๆ ไป การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายในองค์การมักใช้การสื่อสารรูปแบบนี้ เช่น ในการบริหารงานโรงเรียนผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ต้องประสานความร่วมมือกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน คือ การพัฒนาของโรงเรียน บางครั้งอาจพบการสื่อสารแบบนี้โดยการประสานความร่วมมือระหว่างคณะกรรมการคณะต่าง ๆ หรืออาจเกิดจากการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการระหว่างบุคคล นอกจากจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานแล้ว ยังต้องคำนึงถึงสภาพอารมณ์ และสังคมระหว่างกลุ่มบุคคลเหล่านี้ด้วย ผลที่ได้จากการสื่อสารแบบนี้ ยังทำให้เกิดกระบวนการทางสังคมในองค์การได้อีกด้วย

4. การสื่อสารแบบทแยงมุม (Diagonal Communication) การสื่อสารแบบทแยงมุมมีความสำคัญในสถานการณ์ที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถติดต่อกันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผ่านช่องทางอื่น ๆ ตัวอย่างเช่น ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการในเขตพื้นที่ที่มีโรงเรียนขนาดใหญ่ ต้องการจะสร้างโปรแกรมการสอนโดยการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียนเหล่านั้น ส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์จำเป็นต้องให้ครูส่งรายละเอียดไปที่ผู้ช่วยฯ โดยตรงจะดีกว่าผ่านขั้นตอนไปตามลำดับชั้น การสื่อสารชนิดนี้จะเกิดเป็นเส้นทแยงมุมมากกว่าจะเป็นการสื่อสารทางตรงจากบนลงสู่ล่างหรือขากล่างสู่บน

5. การสื่อสาร Grapevine จากการศึกษา 4 รูปแบบที่ผ่านมา พนักงานอาจสร้างช่องทางการสื่อสารของตนเองซึ่งเรียกว่า Grapevine รูปแบบนี้มักพบในองค์การขนาดใหญ่ที่ไม่สนใจวิธีการสื่อสารว่าจะไปในทิศทางใด การสื่อสารแบบนี้จึงไม่ปรากฏในโครงสร้างขององค์การ แต่ก็มีการใช้วิธีนี้กันมาก ความหมายของ Grapevine หมายถึง การสื่อสารทั้งหมดที่ไม่เป็นทางการรวมถึงการสื่อสารตามสถานศึกษาที่มักใช้ภาษาระหว่างพนักงานกับคนในชุมชน และอาจรวมถึงระบบการสื่อสารทางการบริหารอย่างเป็นทางการด้วย ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงควรเรียนรู้การสื่อสารแบบ Grapevine เพื่อบูรณาการเข้ากับการสื่อสารอย่างเป็นทางการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทองใบ สุตซารี (2549 : 298-301) กล่าวว่า การสื่อสารมีช่องทางมากมายในการสื่อสาร ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของผู้ส่งสารและผู้รับสาร และการสื่อสารนั้นต้องเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเราสามารถแบ่งรูปแบบของการสื่อสาร ได้ดังนี้

1. การสื่อสารในแนวดิ่ง คือ การสื่อสารตามสายการบังคับบัญชาที่เป็นทางการ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. การสื่อสารจากล่างขึ้นสู่ข้างบน เป็นการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาส่งสารสู่ผู้บังคับบัญชา หรือเป็นการส่งงาน เป็นต้น

2. การสื่อสารจากข้างบนลงสู่ข้างล่าง เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

(2) การสื่อสารในแนวนอน คือ การสื่อสารข้ามสายบังคับบัญชา ถือได้ว่าเป็นวิธีการที่สำคัญต่อการประสานงานระหว่างทีมงาน หน่วยงานอื่น ๆ แผนกต่าง ๆ ขององค์การ และสามารถจัดกลุ่มของ การสื่อสารระหว่างเพื่อน เป็นการสื่อสารในแนวนอนได้ด้วย

2.4.1.5 การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคจากการติดต่อสื่อสาร

การสื่อสารที่ผิดพลาดจะส่งผลกระทบต่อการบรรลุประสิทธิผลขององค์การเสมอ การสร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดีจึงเป็นอย่างมาก หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารทุกองค์การ คือ การจัดระบบการสื่อสารตลอดจนการไหลของข้อมูลข่าวสารในองค์การ และลดความผิดพลาดหรืออุปสรรค ในการสื่อสาร รวมถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร (Improving Organizational Communication) ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีสรุปได้ดังนี้

1. การติดตามผล และให้ข้อมูลย้อนกลับ (Follow-up and Feed Back) เป็นวิธีการที่ใช้ในการตรวจสอบข้อมูลที่ส่งไปว่าผู้รับเข้าใจตรงกับผู้ส่งเพียงไร วิธีการนี้จะทำให้กระบวนการสื่อสารเป็นแบบ two-way ซึ่งอาจเกิดขึ้นในการพบปะกัน หรือหากเป็นการใช้เอกสารติดตามผล และข้อมูลย้อนกลับอาจตรวจสอบได้จากการโต้ตอบการแสดงออกของผู้รับสารจะทำให้ทราบว่า การสื่อสารมีความถูกต้องเพียงไร

2. การใช้การสื่อสารหลายวิธี (Parallel Channels and Repetition) การใช้วิธีการสื่อสารและช่องทางการสื่อสารหลายวิธี ทำให้การติดต่อสื่อสารมีความถูกต้องยิ่งขึ้น เช่น มีการสั่งการด้วยเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษร และยังมีการประชุม และสั่งการด้วยวาจา และใช้โอกาสพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการด้วยก็จะทำให้การสื่อสารถูกต้องมากยิ่งขึ้น

(3) ระยะเวลา (Timing) ปัญหาด้านระยะเวลาเป็นสาเหตุหนึ่งของการสื่อสารที่เปี่ยงเบนไปทั้งในแง่ของการกีดกันด้านเวลา และความไม่เหมาะสมในการสื่อสารเวลาหนึ่ง ๆ ทีมอาจกำหนดมาตรฐานด้านเวลาเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวได้ เช่น ระบุไว้ล่วงหน้าว่าจะทำงานหนึ่งให้เสร็จเมื่อใดเพื่อเป็นเกณฑ์ในการจัดแบ่งเวลา และติดต่อระหว่างกันในการรายงาน และสั่งการในที่ทำงาน

4. ให้ความสนใจกับภาษา (Attention to Language) ในการสื่อสารนั้น การเลือกใช้ศัพท์ระดับของคำ และความหมายของคำ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะลดความผิดพลาดในการสื่อสารได้ การเลือกใช้คำ และระดับของภาษานี้จะเกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจกับผู้ที่เราจะสื่อสารด้วยว่าควรจะใช้ภาษาในระดับใด

5. ศูนย์กลางข้อมูล (Information and Information Centers) การสื่อสารโดยวิธีการนี้จะเป็นการสื่อสารที่รวดเร็ว และยืดหยุ่น และมีความถูกต้องของข้อมูลมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. การให้รู้เท่าที่จำเป็น (The Exception Principle and The Need to Know) เป็นการวางระบบในการสื่อสารให้มีการสื่อสารในกรณีพิเศษ และให้มีการรับข้อมูลเฉพาะที่จำเป็น โดยการเสนอข้อมูลไปยังฝ่ายบริหารเฉพาะที่ฝ่ายบริหารต้องการ ในขณะเดียวกัน ฝ่ายบริหารก็ให้ข้อมูลหรือสื่อสารกับพนักงานเฉพาะสิ่งที่พนักงานจำเป็นต้องรู้เท่านั้น ซึ่งจะทำให้การสื่อสารไม่มีข้อมูลมากเกินไป วิธีการนี้จะเหมาะกับองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชาสูง

7. การใช้ธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสาร (Communication Etiquette) เป็นความพยายามที่จะวางระบบในการสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร เช่น โทรสารให้ใช้สื่อสารเฉพาะในเรื่องที่จำเป็นและเร่งด่วน ซึ่งการใช้เครื่องมือโดยไม่จำเป็นอาจทำให้การสื่อสารผิดพลาดหรือมีมากเกินไป ความจำเป็น การสร้างธรรมเนียมปฏิบัติที่เหมาะสมจึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสื่อสารได้

8. การฟังอย่างตั้งใจ (Listen Actively) เป็นการลดความผิดพลาดจากการสื่อสาร การตั้งใจฟังจะให้ข้อมูลที่ผู้ส่งสารต้องการจะส่งถึงผู้รับสารครบถ้วน ในขณะเดียวกัน การฟังอย่างตั้งใจนั้นผู้รับสารสามารถคิดและไตร่ตรองสิ่งที่ได้ฟัง และอาจมีการสอบถามหรือทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น นอกจากนี้ การฟังอย่างตั้งใจทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีระหว่างผู้ที่สื่อสาร และเกิดการยอมรับกัน ซึ่งจะเป็นการพัฒนาาระบบความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรตามมาด้วย

Jack (1961 : 141-148) กล่าวถึง การเอาชนะอุปสรรคการติดต่อสื่อสารในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรใช้เทคนิค ดังนี้

1. การใช้ผลสะท้อนกลับ การติดต่อสื่อสารโดยวิธีการสื่อสารสองทาง ทำให้เราทราบข้อบกพร่องจากผู้รับข่าวสาร เราจึงควรส่งเสริมให้ผู้รับถามคำถาม และชี้ให้เห็นความยุ่งยากสับสนต่าง ๆ และปรับปรุงระบบการติดต่อสื่อสาร ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทำข่าวสารให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ

2. การใช้การติดต่อสื่อสารแบบซึ่งหน้า หรือ face-face communication ทำให้ได้รับผลสะท้อนกลับที่ถูกต้องแม่นยำ วิธีการนี้บุคคลจะแสดงออกเต็มที่ และมากกว่าการเขียน

3. จงมีความรู้สึกไวต่อโลกของผู้รับข่าวสาร ตามปกติแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกันในเรื่องคุณค่า ความต้องการเจตคติ และความคาดหวังผู้จัดการเข้าใจเรื่องเหล่านี้ก็จะช่วยปรับปรุงความเข้าใจผู้อื่น

4. จงระวังความหมายของสัญลักษณ์ เพราะคำที่เขียนไม่เหมือนกันย่อมมีความหมายสำหรับบุคคลต่างกัน การมีความรู้สึกที่ไวต่อเรื่องนี้จะช่วยให้อุปสรรคในการติดต่อสื่อสารลดน้อยลง

5. การใช้ภาษาง่าย ๆ และตรงตัว จะช่วยปรับปรุงให้เข้ากับระดับของผู้รับข่าวสารได้ และช่วยให้การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิผลมากขึ้น

6. จงใช้การแก้ปัญหาให้ถูกต้องด้วยคำพูดที่ซ้ำซาก หากข่าวสารมีความสำคัญ และยุ่งยากซับซ้อนก็มีความจำเป็นที่จะกล่าวซ้ำ ๆ ในทางที่แตกต่างกันเพื่อให้แน่ใจว่าผู้รับข่าวสารและเข้าใจวิธีการนี้จึงเหมาะจะใช้ในการพูดเท่านั้น

สรุปได้ว่า การแก้ไขอุปสรรคและอุปสรรคของการติดต่อสื่อสาร สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การใช้วิธีการสื่อสารหลายวิธี ระยะเวลาในการสื่อสาร ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร การใช้ศูนย์กลางของข้อมูล การให้รู้เท่าที่จำเป็น การใช้ธรรมเนียมปฏิบัติในการสื่อสาร และการฟังอย่างตั้งใจ

จากความหมายของคำว่าทักษะการติดต่อสื่อสาร ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทักษะการติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่กลุ่มครูในโรงเรียน มีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร แล้วนำความเข้าใจนั้น ส่งต่อไปยังผู้รับสาร ให้มีความเข้าใจในสิ่งนั้นเหมือนกับตนเอง และทุกคนที่รับสาร มีความเข้าใจที่เหมือนกัน ทั้งนี้ยังหมายรวมถึง ความสามารถในการส่งต่อสาระสำคัญของสาร โดยตัดอารมณ์ในเชิงลบของผู้ส่งสารออก เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ดังนี้

กมลนิษฐ์ วิลัยแสง (2559 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านการมีปฏิสัมพันธ์ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมเป็นอันดับสุดท้าย 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนกร กรวัชรเจริญ (2555 : 59-60) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับปัจจัยองค์ประกอบของทีมอยู่ในระดับมาก คือ ในด้านองค์ประกอบ และคุณลักษณะด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงานด้านกระบวนการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมส่วนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในทีมด้านการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 :บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัทส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ขนาดของทีม ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน และสถานภาพของสมาชิกของทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม

รุจี ทรัพย์สกุล (2554 : 72) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัทนิปอน ซุปเปอร์ พรินซ์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงาน ในการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถ ด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำที่

เหมาะสม และปัจจัยด้านทีมงาน มีคุณภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โครงสร้างขององค์กร ระบบการสร้างความตั้งใจที่เหมาะสม และด้านการใช้ทักษะความเป็นผู้นำ ที่เหมาะสม มีผลต่อความพึงพอใจ ในการทำงานเป็นทีมของบริษัทนิปปอน ซุปเปอร์ พรีซิชั่น จำกัด

คมกฤษ จันทรโอภาส. (2553 : 78) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการสื่อความหมายและการประสานทีมงานสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และด้านการสร้างศักยภาพให้กับทีมงานอยู่ในลำดับสุดท้ายอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างในเรื่องเพศไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ในด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ระดับตำแหน่ง หน่วยงานที่ทำงานอยู่ และประสบการณ์มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

สัมพันธ์ สีมุข (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ใน ระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก

กรกนก บุญชูจรัส (2552 : 72) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน โครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เชาว์ เกษมกุล (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาสโปรดแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานในปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม ผลการวิจัย พบว่า ผลกระทบกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแยกเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการออกแบบงานอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อม ด้านผู้นำทีม ความขัดแย้งในการทำงาน และการประเมินการทำงานนั้นอยู่ในระดับกลาง ส่วนลักษณะบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อเสนอแนะของพนักงานในการแก้ไขปัญหาคือ ควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับขนาดของทีม และมีการประเมินทีมต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม

ปัญญาพล แฉิงแอง (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด พบว่า ระดับ การปฏิบัติทีมที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านปัจจัยทางด้านผู้นำ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่น และการจัดการความเฝ้าระวังเป็นเอกสารที่ส่งวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับว่าเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขัดแย้ง มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จากข้อเสนอแนะของพนักงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อพนักงาน ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา และกำหนดนโยบาย

ปัทมา สายสะอาด (2551 : 84-85) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความแจ่มแจ้งของข่าวสารส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

มาลัยภรณ์ บุตรดี (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู : ศึกษาเฉพาะกรณีของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี พบว่าครูมีการติดต่อสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นด้าน คือ ใช้วิธีการติดต่อสื่อสารทางวาจา ระดับมาก ส่วนวิธีการติดต่อสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร และวิธีการติดต่อสื่อสารทางเทคโนโลยี ใช้สื่อสารระดับปานกลาง ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนครูที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่ไม่แตกต่างกัน ครูมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิก ด้านบทบาท และด้านกระบวนการนั้น ก็อยู่ในระดับปานกลาง

อนุชา แก้วหลวง (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ (เจ็ดยอด) ในด้านลักษณะงาน และการมอบหมายงานมีประสิทธิภาพปานกลาง ความสัมพันธ์ของทีมงานมีน้อย การสร้างแรงจูงใจในการทำงานมีปานกลาง สภาวะการเป็นผู้นำปานกลาง และความขัดแย้งในการทำงานมีปานกลาง

2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Briggs (2011 : Abstract) ศึกษาการสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร โดยแต่ละองค์การมีปัญหาทั้งด้านเศรษฐกิจ และการจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ จากปัญหาดังกล่าว การดำเนินงานของทีมงานจึงมีความสำคัญ จากการศึกษา พบว่า การสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จในองค์กร ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างการยอมรับในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
2. ใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์
3. สร้างวิสัยทัศน์ของทีมงานให้มีสมรรถนะสูง
4. กำหนดช่วงเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจน
5. ร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

7. มีการตรวจสอบการดำเนินงาน และปรับกระบวนการให้เหมาะสม

Szilayi and Wallace (1990 : 252, 1990. city by Luthans. 1995 : 252) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ประกอบด้วย ขนาดของทีม ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีม และสถานภาพของสมาชิกของทีม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบไปด้วย ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีมงาน สถานภาพของทีมงาน และทักษะการติดต่อสื่อสาร ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ซึ่งหมายถึง การที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือน่าไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจก็จะมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเร็วบรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานมีคุณภาพ และคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

แต่อย่างไรก็ตาม การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนยังมีอยู่ไม่มาก จึงทำให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาประเด็นดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ต่อไปนี้

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

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

3.1.1 ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,016 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรงเรียน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) ตามสูตรคำนวณ (Taro Yamane, 1973 : 125) โดยกำหนดค่าความคลื่อนเท่ากับ 0.05

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย

- | | | |
|---|-----|---|
| n | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง |
| N | แทน | ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย |
| e | แทน | ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง |

จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 2,016 คน ยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 ของกลุ่มตัวอย่างจะคำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$n = \frac{2016}{1 + 2016(0.05)^2}$$

$$n = \frac{2016}{1 + 5.04}$$

$$n = \frac{2016}{6.04}$$

$$n = 333.77$$

$$n = 334 \text{ คน}$$

เมื่อได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแล้วจากนั้นทำการสุ่มโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. แบ่งโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาดโรงเรียน ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 โรงเรียน มีครู 28 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน มีครู 284 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียนมีครู 430 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียนมีครู 1,274 คน

2. ใช้วิธีการเทียบสัดส่วนบัญญัติไตรยางศ์ให้ได้จำนวนครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียนตามที่ได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้

3. สุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก ปรากฏผลดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน (แห่ง)	จำนวนครู (คน)	
		ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดเล็ก	1	28	5
ขนาดกลาง	5	284	47
ขนาดใหญ่	4	430	71
ขนาดใหญ่พิเศษ	8	1,274	211
รวม	18	2,016	334

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศ ปีการศึกษา 2560 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาตเห็นไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 สร้างเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอายุ โดยมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|-------------------|
| 5 หมายถึง | ปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ปฏิบัติมาก |
| 3 หมายถึง | ปฏิบัติปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ปฏิบัติน้อย |
| 1 หมายถึง | ปฏิบัติน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย

1. ทักษะการติดต่อสื่อสาร
2. ขนาดของทีมงาน
3. ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
4. ปทัสถานของทีมงาน
5. สถานภาพของทีมงาน

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|--------------------|
| 5 หมายถึง | เห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | เห็นด้วยมาก |
| 3 หมายถึง | เห็นด้วยปานกลาง |
| 2 หมายถึง | เห็นด้วยน้อย |
| 1 หมายถึง | เห็นด้วยน้อยที่สุด |

3.2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.3.2.1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัย และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู โดยครอบคลุมกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์

3.3.2.2 สร้างแบบสอบถามโดยครอบคลุมกรอบแนวคิด และสอดคล้องกับนิยามศัพท์ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของข้อความในแต่ละข้อ เพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการแก้ไขปรับปรุง และแก้ไขข้อปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำ

3.3.2.3 นำแบบสอบถามที่แก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Item-Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ภาคผนวก ค)

- เกณฑ์ตรวจสอบเพื่อพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้
- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ
- โดยใช้สูตร ดังนี้ (พรรณี ลีกิจวัฒน์, 2555 : 195-196)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนรายข้อตามดุลพินิจของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.8 – 1.00 มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถามสำหรับข้อคำถามใดที่คะแนนต่ำกว่า 0.8 จะมีการปรับปรุงตามข้อเสนอของผู้ทรงคุณวุฒิหรือตัดออกและในกรณีปรับปรุง และขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิปรับคะแนนให้ใหม่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือต่อไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.8 – 1.00

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยใช้ข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.8 – 1.00

3.2.2.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่อื่นจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

3.2.2.5 นำผลจากการทดลองใช้แบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient: α) ของครอนบาค โดยใช้สูตร ดังนี้ (บุญจันทร์ สีสันต์, 2557 : 118 - 119)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum r_i^2}{r_t^2} \right]$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อในแบบสอบถาม

$\sum r_i^2$ แทน ผลรวมความแปรปรวนแต่ละข้อ

r_t^2 แทน ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	.978
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3	
ด้านขนาดของทีม	.945
ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	.929
ด้านปทัสถานของทีมงาน	.940
ด้านสถานภาพของทีมงาน	.894
ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร	.931

3.2.2.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่ม
ตัวอย่าง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือ โดยดำเนินการ
เป็นขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ขออนุญาตราชการจากงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นกลุ่ม
ตัวอย่างที่กำหนดไว้

3.3.2 นำหนังสือติดต่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่เป็น
กลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกและส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 ฉบับ ด้วยตนเอง

3.3.3 นำแบบสอบถามที่ให้กลุ่มตัวอย่างตอบแล้วมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ เพื่อ
ทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การหาค่าร้อยละ (Percentage) (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 235-237)

$$pct = \frac{n_i}{n_t} \times 100$$

เมื่อ pct	แทน	ร้อยละของสิ่งที่ศึกษา
n_i	แทน	จำนวนส่วนย่อยที่ศึกษา
n_t	แทน	จำนวนส่วนใหญ่ทั้งหมด

3.4.2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

1. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 244-245)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ \bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนในชุดข้อมูล
n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 170-173) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย		ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม
4.50 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.50 – 4.49	หมายถึง	มาก
2.50 – 3.49	หมายถึง	ปานกลาง
1.50 – 2.49	หมายถึง	น้อย
1.00 – 1.49	หมายถึง	น้อยที่สุด

2. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 247)

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{n}}$$

เมื่อ S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
\sum	แทน	ผลรวม
X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในชุดข้อมูล
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในชุดข้อมูล
n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด (ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) (พรณี ลีกิจวัฒน์. 2555 : 260-266)

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบ Pearson
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X
	$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร Y
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร X แต่ละด้วยกำลังสอง
	$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุดตัวแปร Y แต่ละด้วยกำลังสอง
	$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนชุดตัวแปร X กับ Y
	n	แทน	จำนวนสมาชิกของประชากรที่ศึกษา

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553 : 314)

ค่า r อยู่ในช่วง	0.91 – 1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
ค่า r อยู่ในช่วง	0.70 – 0.90	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง	0.30 – 0.70	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง	0.00 – 0.30	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
ค่า r มีค่าเท่ากับ ศูนย์		หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรตามหนึ่งตัว จากตัวแปรอิสระมากกว่าหนึ่งตัว โดยมีสมการทำนายในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ

$$Y_i = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_ix_i + e_i$$

$$\hat{Y}_i = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_ix_i$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_{Y_i} = \beta_1z_{x_1} + \beta_2z_{x_2} + \dots + \beta_iz_{x_i}$$

เมื่อ	\hat{Y}	แทน	ค่าประมาณของตัวแปรตามจากการทำนายในรูปคะแนนดิบ
	\hat{Z}_{Y_i}	แทน	ค่าประมาณของตัวแปรตามจากการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน
	a	แทน	ค่าคงที่ (intercept) หรือค่าคงที่ของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์
	b_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยบางส่วนในรูปคะแนนดิบ (หรืออัตรา

การ

เปลี่ยนแปลงของ Y เมื่อ X เปลี่ยนไป 1 หน่วย)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนักผู้จัดทำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

B_i	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยบางส่วนในรูปคะแนนมาตรฐาน
X_i	แทน	ค่าของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ
Z_{X_i}	แทน	ค่าของตัวแปรอิสระแต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน
e_i	แทน	ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (random error)

หลักการคำนวณเพื่อประมาณค่า a , b_i และ β_i ใช้วิธีกำลังสองน้อยที่สุดเพื่อให้ $\sum(Y_i - \hat{Y})$ มีค่าน้อยที่สุด เช่นเดียวกับหลักการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย นอกจากนี้ในการวิเคราะห์จะมีการทดสอบนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test)

$$t = \frac{b}{SE(b)}, df=n-2$$

เพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้ $H_0: \beta = 0$
 $H_1: \beta \neq 0$

ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญ (ปฏิเสธ H_0) แสดงว่า $\beta \neq 0$ หมายความว่าตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กัน นั่นคือเมื่อ X เปลี่ยนไป จะทำให้ Y เปลี่ยนแปลงไปด้วย ในทางตรงกันข้าม ถ้าผลการทดสอบไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า $\beta = 0$ หมายความว่า ตัวแปร X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน นั่นคือการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร X ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปร Y

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 18 โรงเรียน จำนวน 334 ฉบับ ตามสัดส่วนครูแต่ละโรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งนำมาวิเคราะห์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4.1 สัญลักษณ์ของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
s	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสอง
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ยกกำลังสอง แบบปรับแก้
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
$S.E_{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
$S.E_b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์พยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Y	แทน	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

X_1	แทน	ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร
X_2	แทน	ปัจจัยด้านขนาดของทีม
X_3	แทน	ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
X_4	แทน	ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงาน
X_5	แทน	ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน
\hat{Y}	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในรูปแบบคะแนนดิบ
Z_{X_1}	แทน	ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสารในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_{X_2}	แทน	ปัจจัยด้านขนาดของทีมในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_{X_3}	แทน	ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_{X_4}	แทน	ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
Z_{X_5}	แทน	ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงานในรูปคะแนนมาตรฐาน
\hat{Z}_Y	แทน	ค่าพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
p-value	แทน	ค่าความน่าจะเป็นจากค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และอายุ

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	77	23.10
หญิง	257	76.90
รวม	334	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	225	67.40
สูงกว่าปริญญาตรี	109	32.60
รวม	334	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	100	29.90
30 ถึง 40 ปี	125	37.40
มากกว่า 40 ถึง 50 ปี	38	11.40
มากกว่า 50 ปี	71	21.30
รวม	334	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์อื่นใด
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 76.9 และเพศชาย จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1

เมื่อพิจารณาตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบปริญญาตรี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 67.4 และจบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6

เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุต่ำกว่า 30 จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 อายุ 30 ถึง 40 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 อายุ 41 ถึง 50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	n=334		ระดับประสิทธิภาพ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. กลุ่มครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกัน ในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.380	.622	มาก	1
2. กลุ่มครูสามารถเสนอแนะหรือได้รับข้อมูล แบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อ ให้การทำงานประสบความสำเร็จ	4.072	.694	มาก	28
3. กลุ่มครูมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล	4.269	.648	มาก	5
4. กลุ่มครูสามารถซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัย ในคำสั่งหรือปัญหาในการทำงาน	4.144	.665	มาก	18
5. กลุ่มครูได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า ในการดำเนินงานจากผู้บริหาร	4.105	.696	มาก	24
6. กลุ่มครูกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจาก ความกลัวในการประชุม	3.964	.790	มาก	38
7. กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถโต้แย้งได้อย่าง เปิดเผยเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน	3.928	.798	มาก	39
8. กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัย ได้อย่างเปิดเผย	3.877	.813	มาก	40
9. กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการ ทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.006	.747	มาก	36
10. กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้ได้แสดง ความคิดเห็นขณะปฏิบัติงานร่วมกันจากผู้บริหาร	3.997	.777	มาก	37

เอกสารนี้เป็นเอกสารต้นฉบับที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้ในการวิจัย ไม่อนุญาตให้เผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของเอกสาร

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	n=334		ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
11. กลุ่มครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม	4.138	.751	มาก	19
12. กลุ่มครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวม	4.296	.679	มาก	3
13. กลุ่มครูในโรงเรียนให้การยอมรับพันธกิจเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	4.296	.714	มาก	3
14. กลุ่มครูในโรงเรียนผู้รับข่าวสารได้รับรู้ความหมาย ความเข้าใจถูกต้องตรงกันทุกคน	4.093	.689	มาก	27
15. กลุ่มครูในโรงเรียนมีความเข้าใจทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน	4.177	.716	มาก	13
16. กลุ่มครูในโรงเรียนทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง	4.311	.670	มาก	2
17. กลุ่มครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน	4.225	.698	มาก	6
18. กลุ่มครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.156	.675	มาก	16
19. กลุ่มครูในโรงเรียนให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน	4.201	.675	มาก	11
20. กลุ่มครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน	4.210	.665	มาก	9
21. กลุ่มครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	4.150	.716	มาก	17
22. กลุ่มครูในโรงเรียนมีการถ่ายทอดแนวคิด ข้อมูล ข่าวสารให้ครูภายในโรงเรียนทราบ	4.114	.675	มาก	22
23. กลุ่มครูมีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	4.129	.624	มาก	20
24. กลุ่มครูภายในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธากันและกัน	4.117	.698	มาก	21
25. กลุ่มครูภายในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน	4.192	.697	มาก	12
26. กลุ่มครูภายในโรงเรียนสามารถปรับทุกข์กับ เพื่อนร่วมงาน	4.105	.700	มาก	25
27. กลุ่มครูมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น	4.159	.724	มาก	15

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	n=334		ระดับ ประสิทธิภาพ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
28. สภาพการทำงานของกลุ่มครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน	4.168	.668	มาก	14
29. ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกในโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกที่มอยู่เสมอ	4.108	.693	มาก	23
30. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กลุ่มครูอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน	4.018	.831	มาก	35
31. ผู้บริหารและกลุ่มครูมีการติดตามและประเมินผลด้านภารกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน	4.105	.717	มาก	26
32. ผู้บริหารและกลุ่มครูร่วมกันจัดระบบสารสนเทศภายในทีมงานไว้บริการเพื่อการประสานงานระหว่างทีมงานและกลุ่มครู	4.042	.701	มาก	31
33. ผู้บริหารและกลุ่มครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของโรงเรียน	4.219	.700	มาก	8
34. ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้กลุ่มครูฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ	4.210	.696	มาก	10
35. ผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กลุ่มครูอย่างชัดเจน	4.222	.730	มาก	7
36. ผู้บริหารมอบหมายให้กลุ่มครูทำงานตรงตามความรู้และความสามารถของตนเอง	4.036	.797	มาก	32
37. ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ และรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มครูเสมอ	4.066	.818	มาก	29
38. ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.051	.771	มาก	30
39. ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	4.024	.755	มาก	34
40. ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มครูในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม	4.030	.755	มาก	33
	4.128	.500	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.128$, $S=.500$)
 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผู้ใดที่เห็นประโยชน์หรือเห็นคุณค่า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 กลุ่มครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{x}= 4.380, S = 0.622$) รองลงมา ข้อที่ 16 กลุ่มครูในโรงเรียนทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ($\bar{x}= 4.311, S = 0.670$) ข้อที่ 12 กลุ่มครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวม ($\bar{x}= 4.296, S = 0.679$) ข้อที่ 13 กลุ่มครูในโรงเรียนให้การยอมรับพันธกิจเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ($\bar{x}= 4.296, S = 0.714$) เป็นลำดับที่ 3 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x}= 3.877, S = 0.813$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน	n=334		ระดับ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
ด้านขนาดของทีม (X_1)	4.112	0.632	มาก	5
ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2)	4.173	0.632	มาก	3
ด้านประสิทธิภาพของทีมงาน (X_3)	4.176	0.578	มาก	2
ด้านสถานภาพของทีมงาน (X_4)	4.125	0.605	มาก	4
ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5)	4.188	0.543	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.155	0.598	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.155, S = 0.598$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.188, S = 0.543$) รองลงมา ได้แก่ ด้านประสิทธิภาพของทีมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.176, S = 0.578$) และด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.173, S = 0.632$) เป็นลำดับที่ 3 และด้านที่มีคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ด้านขนาดของทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.112, S = 0.632$)

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านขนาดของทีม

ด้านขนาดของทีม	n=334		ระดับ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	4.075	.769	มาก	4
2. ขนาดของทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	4.096	.729	มาก	3
3. ขนาดของทีมทำให้เกิดแนวความคิด ใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร	4.129	.701	มาก	2
4. ขนาดของทีมมีผลด้านพฤติกรรมของสมาชิกในทีมและการทำงานร่วมกันของครู	4.150	.699	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.112	.632	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยด้านขนาดของทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x}= 4.112, S = 0.632$) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุดคือ ข้อที่ 4 ขนาดของทีมมีผลด้านพฤติกรรมของสมาชิกในทีมและการทำงานร่วมกันของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.150, S = 0.632$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 ขนาดของทีมทำให้เกิดแนวความคิด ใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.129, S = 0.701$) และ ข้อที่ 2 ขนาดของทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.096, S = 0.729$) ส่วนข้อคำถามที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 1 ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.075, S = 0.769$)

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน

ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน	n=334		ระดับ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของครูและผู้บริหารส่งผลต่อความร่วมมือกันทำงานของสมาชิก	4.165	.714	มาก	3
2. กลุ่มครูให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	4.216	.711	มาก	1
3. กลุ่มครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน	4.180	.704	มาก	2
4. กลุ่มครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหาร	4.132	.698	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.173	.632	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ (\bar{x} = 4.173, S = 0.632) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุดคือ ข้อที่ 2 กลุ่มครูให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.216, S = 0.711) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 กลุ่มครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.180, S = 0.704) และ ข้อที่ 1 การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของครูและผู้บริหารส่งผลต่อความร่วมมือกันทำงานของสมาชิกอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.165, S = 0.714) ส่วนข้อคำถามที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 กลุ่มครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.132, S = 0.698)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านปทัสถานของทีมงาน

ด้านปทัสถานของทีมงาน	n=334		ระดับ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. กลุ่มครูประพฤติและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด	4.177	.659	มาก	1
2. กลุ่มครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำมาใช้ในการทำงานของทีมและต่อองค์กร	4.177	.681	มาก	1
3. กลุ่มครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันเป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกในทีมและองค์กร	4.174	.675	มาก	4
4. ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูอย่างชัดเจน	4.177	.736	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.176	.578	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x}= 4.176$, $S = 0.578$) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 กลุ่มครูประพฤติและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.177$, $S = 0.659$) ข้อที่ 2 กลุ่มครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งนำมาใช้ในการทำงานของทีมและต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.177$, $S = 0.681$) ข้อที่ 4 ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.177$, $S = 0.736$) และ ข้อคำถามที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 กลุ่มครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันเป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.174$, $S = 0.675$)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3 ด้านสถานภาพของทีมงาน

ด้านสถานภาพของทีมงาน	n=334		ระดับ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. กลุ่มครูในโรงเรียนรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่เหมาะสม	4.129	.705	มาก	2
2. กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและสมาชิกในทีม	4.099	.693	มาก	4
3. กลุ่มครูในโรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย กำลังใจ และสติปัญญา	4.126	.733	มาก	3
4. กลุ่มครูในโรงเรียนมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน	4.144	.692	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.122	.604	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.122, S = 0.604$) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 กลุ่มครูในโรงเรียนมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.144, S = 0.692$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 กลุ่มครูในโรงเรียนรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.129, S = 0.705$) และข้อที่ 3 กลุ่มครูในโรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย กำลังใจ และสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.126, S = 0.733$) และข้อคำถามที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.099, S = 0.693$)

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ ลำดับ ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร

ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร	n=334		ระดับ	ลำดับ
	\bar{x}	S		
1. กลุ่มครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือข่าวสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการที่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย	4.317	.654	มาก	2
2. กลุ่มครูในโรงเรียนรับรู้ว่าคุณบริหารให้ข่าวสารข้อมูลโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริง	4.222	.684	มาก	4
3. กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระของข่าวสารได้ตรงกับผู้บริหาร	4.123	.689	มาก	6
4. ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมครูภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ	4.398	.676	มาก	1
5. ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารหลายวิธีพร้อมๆ กัน เพื่อแจ้งข่าวสารสำคัญๆ กับกลุ่มครู เช่น ประกาศ หนังสือเวียน	4.308	.709	มาก	3
6. ผู้บริหารจะติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้เกี่ยวข้องด้วยวาจาเมื่อมีเรื่องที่ต้องแจ้ง	4.222	.697	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.265	.538	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ (\bar{x} = 4.265, S = 0.538) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุดคือข้อที่ 4 ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมครูภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.398, S = 0.676) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 กลุ่มครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือข่าวสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการที่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.317, S = 0.654) ส่วนข้อคำถามที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระของข่าวสารได้ตรงกับผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.123, S = 0.689)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4.5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y
ด้านขนาดของทีม (X ₁)	1.000	.649**	.714**	.674**	.617**	.664**
ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X ₂)		1.000	.759**	.733**	.729**	.760**
ด้านประสิทธิภาพของทีมงาน (X ₃)			1.000	.802**	.774**	.749**
ด้านสถานภาพของทีมงาน (X ₄)				1.000	.757**	.741**
ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X ₅)					1.000	.764**
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Y)						1.000

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านขนาดของทีม (X₁) ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X₂) ด้านประสิทธิภาพของทีมงาน (X₃) ด้านสถานภาพของทีมงาน (X₄) และด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X₅) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X₅) (r=.764) ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X₂) (r=.760) ด้านประสิทธิภาพของทีมงาน (X₃) (r=.749) ด้านสถานภาพของทีมงาน (X₄) (r=.741) และ ด้านขนาดของทีม (X₁) (r=.664)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง (r=.649 - .802) มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งอาจเกิดภาวะ multicollinearity จึงทำการตรวจสอบภาวะ multicollinearity ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่า VIF (Variance inflation factor) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ด้านขนาดของทีม (X_1)	.449	2.226
ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2)	.348	2.876
ด้านประสิทธิภาพของทีมงาน (X_3)	.243	4.111
ด้านสถานภาพของทีมงาน (X_4)	.286	3.497
ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5)	.327	3.062

จากตารางที่ 4.10 พบว่า หากค่า Tolerance มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ แสดงว่า ตัวแปรต้นมีความสัมพันธ์กันมาก นั่นคือ เกิด multicollinearity ได้ จากการทดสอบพบว่า ค่า Tolerance ของ ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) คือ .449 ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) คือ .348 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของทีมงาน (X_3) คือ .243 และปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน (X_4) คือ .286 และปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) คือ .327 ซึ่งมีความมากกว่าศูนย์ จึงไม่เกิด multicollinearity และค่า VIF (Variance inflation factor) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จะสร้างปัญหาต่อ regression model ได้ จากการทดลอง พบว่า ค่า VIF ของ ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) คือ 2.226 ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) คือ 2.876 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพของทีมงาน (X_3) คือ 4.111 ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน (X_4) คือ 3.497 และปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) คือ 3.062 แสดงให้เห็นว่าค่า VIF ของปัจจัยในแต่ละด้านมีค่าไม่เกิน 10 จึงไม่เกิดปัญหา multicollinearity เมื่อเป็นไปตามเกณฑ์ของค่า Tolerance และ ค่า VIF ที่กำหนดไว้ จึงทำการทดสอบการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) เป็นลำดับต่อไป

4.5.2 ผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) และความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แสดงดังตาราง 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

ลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	F
(X_5)	.762	.581	.580	459.535**
(X_5) (X_2)	.819	.670	.668	335.126**
(X_5) (X_2) (X_1)	.831	.691	.688	245.311**
(X_5) (X_2) (X_1) (X_4)	.838	.702	.698	192.931**

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เมื่อนำตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวแปร เข้าสู่สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยวิธี Stepwise พบว่า มี 4 ตัวแปรถูกเลือกเข้าสู่สมการ ตามลำดับการเข้าสมการของตัวแปรพยากรณ์ คือ ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) สามารถทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .581 ซึ่งแสดงว่าปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้ร้อยละ 58.1

เมื่อเพิ่มตัวแปรการพยากรณ์ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .670 แสดงว่า ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) และปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้ร้อยละ 67.0

เมื่อเพิ่มตัวแปรการพยากรณ์ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .691 แสดงว่า ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) และปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้ร้อยละ 69.1

เมื่อเพิ่มตัวแปรการพยากรณ์ด้านสถานภาพของทีมงาน (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .702 แสดงว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน (X_4) สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) และสถานภาพของทีมงาน (X_4) สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ได้ร้อยละ 70.2

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการค้นหาปัจจัยที่สามารถพยากรณ์

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
Regression	4	57.941	14.485	192.931	.000**
Residual	328	24.626	.075		
Total	332	82.567			

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ค่า F มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ปัจจัยด้านเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) และสถานภาพของทีมงาน (X_4) สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี และสามารถนำค่าสถิติต่างๆ มาสร้างสมการพยากรณ์ จะได้สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 เป็นลำดับต่อไป

4.5.3 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 จังหวัดนนทบุรี โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณ แบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression Analysis) แสดงดังตาราง 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ค่า ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise

ตัวแปรพยากรณ์ที่นำเข้ามาสมการทั้งหมด ในขั้นตอนเดียว	b	S.E _b	β	t	p-value
ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบ คะแนนดิบ (a)	.784	.125		6.293	.000**
ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5)	.291	.047	.313	6.214	.000**
ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2)	.236	.039	.299	6.031	.000**
ด้านขนาดของทีม (X_1)	.121	.034	.153	3.555	.000**
ด้านสถานภาพของทีมงาน (X_4)	.150	.044	.181	3.428	.001**

$R = .838$ $S.E_{est} = .274$
 $R^2 = .702$ $(Adjusted R^2) = .698$ Durbin-Watson = 1.775
 $F = 192.931$

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) และสถานภาพของทีมงาน (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 69.8 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (Y) และตัวพยากรณ์ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (X_2) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) และสถานภาพของทีมงาน (X_4) มีค่าเท่ากับ .838 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .274 ส่วนค่า Durbin-Watson เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งของการวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.775 ซึ่งมีความมากกว่า 1.5 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .291, .236, .121 และ .150ตามลำดับ เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .784 สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = .784 + .291(X_5) + .236(X_2) + .121(X_1) + .150(X_4)$$

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ .313, .299, .153 และ .181 ตามลำดับ สามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z}_y = .313(Z_{X_5}) + .299(Z_{X_2}) + .153(Z_{X_1}) + .181(Z_{X_4})$$



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.1.1.2 เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.1.1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 2,016 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จังหวัดนนทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 18 โรงเรียน โดยผู้วิจัยใช้การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตาราง ของ Taro Yamane (1973 : 125) และเพื่อเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างสามารถทำได้ครอบคลุมสถานศึกษาทุกขนาด ผู้วิจัยจึงได้ทำการสุ่มโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ แล้วจึงทำการสุ่มครูในโรงเรียนแต่ละขนาดโรงเรียน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย

1. ด้านขนาดของทีมงาน
2. ด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน
3. ด้านปทัสถานของทีมงาน
4. ด้านสถานภาพของทีมงาน
5. ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

5.1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และอายุ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีลักษณะเป็น มาตรการส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ระหว่าง 0.08 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.978 ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 22 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ ระหว่าง 0.80 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.980 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ปัจจัยด้านขนาดของทีมเท่ากับ 0.945 ปัจจัยด้าน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงานเท่ากับ 0.929 ปัจจัยด้านทัศนคติของทีมงานเท่ากับ 0.940 ปัจจัยด้าน สถานภาพของทีมงานเท่ากับ 0.894 และปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสารเท่ากับ 0.931 ค่าความเชื่อมั่น เฉลี่ยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.980

5.1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมด้วย แบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 334 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน โดยการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และทำการนัดหมาย กำหนดวันเวลาในการรับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

5.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมมาได้มาวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เวอร์ชัน 22 ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.5.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน

5.1.5.3 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของ ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่าง ตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนลิขสิทธิ์โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ไม่สามารถนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

เอกสารนี้เป็นเอกสารลิขสิทธิ์สงวนลิขสิทธิ์โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ไม่สามารถนำออกเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาตจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1.5.4 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1.6 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ได้ผลดังนี้

5.1.6.1. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

พบว่า ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.128$, $S=.500$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 กลุ่มครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ($\bar{x}= 4.380$, $S = 0.622$) รองลงมา ข้อที่ 16 กลุ่มครูในโรงเรียนทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง ($\bar{x}= 4.311$, $S = 0.670$) ข้อที่ 12 กลุ่มครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวม ($\bar{x}= 4.296$, $S = 0.679$) ข้อที่ 13 กลุ่มครูในโรงเรียนให้การยอมรับพันธกิจเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น ($\bar{x}= 4.296$, $S = 0.714$) เป็นลำดับที่ 3 และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 8 กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย ($\bar{x}= 3.877$, $S = 0.813$)

5.1.6.2 ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.155$, $S = 0.598$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ ด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ($\bar{x}= 4.188$, $S = 0.543$) รองลงมา ได้แก่ ด้านปทัสถานของทีมงาน ($\bar{x}= 4.176$, $S = 0.578$) และด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ($\bar{x}= 4.173$, $S = 0.632$) ตามลำดับ แต่ละด้านสรุปผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านขนาดของทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.112$, $S = 0.632$) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 ขนาดของทีมมีผลด้านพฤติกรรมของสมาชิกในทีมและการทำงานร่วมกันของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.150$, $S = 0.699$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 ขนาดของทีมทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}= 4.129$, $S = 0.701$) และ ข้อที่ 2 ขนาดของทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.096$, $S = 0.729$) ส่วนข้อความที่ส่งผลน้อยที่สุด คือ ข้อที่ 1 ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.075$, $S = 0.769$)

2. ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.173$, $S = 0.632$) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุดคือ ข้อที่ 2 กลุ่มครูให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.216$, $S = 0.711$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 3 กลุ่มครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.180$, $S = 0.704$) และ ข้อที่ 1 การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของครูและผู้บริหาร ส่งผลต่อความร่วมมือกันทำงานของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.165$, $S = 0.714$) ส่วนข้อความที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 4 กลุ่มครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.132$, $S = 0.698$)

3. ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.176$, $S = 0.578$) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุด คือ ข้อที่ 1 กลุ่มครูประพฤติและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.177$, $S = 0.659$) ข้อที่ 2 กลุ่มครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งนำมาใช้ในการทำงานของทีมและต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.177$, $S = 0.681$) ข้อที่ 4 ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มครูอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.177$, $S = 0.736$) และ ข้อคำถามที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 กลุ่มครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันเป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.174$, $S = 0.675$)

4. ปัจจัยด้านสภาพภาพของทีมงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.122$, $S = 0.604$) ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุด คือ ข้อที่ 4 กลุ่มครูในโรงเรียนมีความพร้อมและกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.144$, $S = 0.692$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 กลุ่มครูในโรงเรียนรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.129$, $S = 0.705$) และข้อที่ 3 กลุ่มครูในโรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย กำลังใจ และสติปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.126$, $S = 0.733$) และข้อคำถามที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 2 กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและสมาชิกในทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.099$, $S = 0.693$)

5. ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสารของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ($\bar{x} = 4.265$, $S = 0.538$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ส่งผลมากที่สุดคือข้อที่ 4 ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมครูภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.398$, $S = 0.676$) รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ 1 กลุ่มครูในโรงเรียนมีความเชื่อถือข่าวสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการที่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.317$, $S = 0.654$) ส่วนข้อความที่ส่งผลน้อยที่สุดคือ ข้อที่ 3 กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระของข่าวสารได้ตรงกับผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.123$, $S = 0.689$)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับใช้ในการเรียนเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5.1.6.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) ปัจจัยด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน (X_2) ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงาน (X_3) ปัจจัยด้านสภาพของทีมงาน (X_4) และปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับมากและปานกลาง โดยเรียงลำดับจากความสัมพันธ์มากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ($r=.764$) ด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน (X_2) ($r=.760$) ด้านปทัสถานของทีมงาน (X_3) ($r=.749$) ด้านสภาพของทีมงาน (X_4) ($r=.741$) และ ด้านขนาดของทีม (X_1) ($r=.664$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างกันของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู พบว่า ตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง ($r=.649 - .802$) ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน

นอกจากนี้ พบว่า ค่า Tolerance ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) คือ .449 ปัจจัยด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน (X_2) คือ .348 ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงาน (X_3) คือ .243 และปัจจัยด้านสภาพของทีมงาน (X_4) คือ .286 และปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) คือ .327 ซึ่งมีค่ามากกว่าศูนย์ จึงไม่เกิด multicollinearity และค่า VIF (Variance inflation factor) หากมีค่าตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จะสร้างปัญหาต่อ regression model ได้ จากการทดลอง พบว่า ค่า VIF ของ ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) คือ 2.226 ปัจจัยด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน (X_2) คือ 2.876 ปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงาน (X_3) คือ 4.111 ปัจจัยด้านสภาพของทีมงาน (X_4) คือ 3.497 และปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) คือ 3.062

ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของตัวพยากรณ์ ค่า t ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ โดยใช้วิธี stepwise พบว่า ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ปัจจัยด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน (X_2) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) และสภาพของทีมงาน (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู (Adjusted R^2) ได้ร้อยละ 70.2 ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรเกณฑ์ (Y) และตัวพยากรณ์ด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร (X_5) ปัจจัยด้านความเป็นปีกแผ่นของทีมงาน (X_2) ปัจจัยด้านขนาดของทีม (X_1) และสภาพของทีมงาน (X_4) มีค่าเท่ากับ .838 และค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการพยากรณ์เท่ากับ .274 ส่วนค่า Durbin-Watson เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความเป็นอิสระกันของค่าความคลาดเคลื่อนซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาติให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ของการวิเคราะห์ความถดถอย ซึ่งได้ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.775 ซึ่งมีค่ามากกว่า 1.5 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .291, .236, .121 และ .150 ตามลำดับ มีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .784

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

5.2.1. อภิปรายผลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี มีลักษณะของการที่กลุ่มคน ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจ ก็จะมีการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จโดยเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชนี สิงห์บุญตา (2541 : 8) กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมว่า เกิดจากการที่บุคคลมากกว่า 2 คนขึ้นไป มาร่วมกันทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสาน การวางแผน การตัดสินใจและการสนับสนุนเพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ริชาร์ดลึ๊ก และเจฟฟ์พอลเซอร์ (2550 : 18) ยังได้กล่าวถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การร่วมมือกัน และในบางครั้งยังหมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมยังเป็นการรวมตัวกันของกลุ่มบุคคลที่แต่ละคนมีทักษะความสามารถในการทำงานที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน และทุกคนต่างก็ยึดมั่นในเป้าหมายเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา สายสะอาด (2551: 174) พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสัมพันธ์ สีมุ่ย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการตัดสินใจร่วมกันมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สอง ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สาม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่มีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่สี่ และด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงานมีประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ใน ระดับปานกลางเป็นอันดับสุดท้าย เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมทั้ง 5 ด้าน สรุปได้ว่ามีระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิดี รัตนวงศ์ (อ้างถึงใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ธนกร กรวัชรเจริญ, 2555 : 65) ซึ่งศึกษาเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย จำนวน 400 คน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ด้านสมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการสื่อสารที่ดี ด้านการแก้ไขปัญหาอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมากทั้งนี้เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้โรงเรียนมีความคล่องตัว มีอิสระและความเข้มแข็ง ประกอบกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีอิสระในการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจึงจำเป็นต้องประสานความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งในการปฏิบัติงานจะต้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยง ทำให้ผู้รับผิดชอบงานแต่ละด้านมีโอกาสทำงานร่วมกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสัมพันธ์อันดี ส่งผลให้มีสภาพการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5.2.2. อภิปรายผลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก กลุ่มครูในโรงเรียนรับรู้ว่าการที่กลุ่มคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีเป้าหมายเดียวกัน มีการปฏิสัมพันธ์กันอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ด้วยกัน ทำให้เกิดความเชื่อถือและไว้วางใจกัน เมื่อได้รับมอบภารกิจก็จะมีกรมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน ทำให้งานนั้นเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเร็ว บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานมีคุณภาพ และคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ สอดคล้องกับแนวคิดของบูตรี จารุโรจน์ (2549 : 14) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วย องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ ขนาดของทีม ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน บทบาทของสมาชิก และสภาพของสมาชิกของทีม และ Wynn and Guditus (1984 : 74) ยังกล่าวอีกว่าการติดต่อสื่อสาร คือ เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีกระบวนการ โดยใช้ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนา และความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งรูปแบบของการสื่อสารสามารถเป็นการสื่อสารแบบเป็นคำพูด ข้อเขียน หรือเป็นสัญลักษณ์ และมีทิศทางส่งข่าวสารทั้งจากบนลงล่าง จากล่างขึ้นบน ระดับเดียวกัน หรือระหว่างองค์กร เพื่อให้การส่งสารเกิดความเข้าใจร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมา สายสะอาด (2551 : 170) ศึกษาทักษะการติดต่อสื่อสาร และแนวคิดองค์ประกอบพื้นฐานการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ขนาดของทีมงาน ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน บทบาทของสมาชิก และสภาพของทีมงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารด้านความสม่ำเสมอเนื่องกัน ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความแจ่มแจ้งของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข่าวสารส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

5.2.3. อภิปรายผลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ประกอบด้วย ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปัจจัยด้านขนาดของทีม และปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ได้ร้อยละ 72.1 สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสาร ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่หนึ่ง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารและกลุ่มครูมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างมีกระบวนการ ใช้การติดต่อสื่อสารหลายวิธีพร้อม ๆ กัน โดยใช้ความเชื่อ ความรู้สึก ความปรารถนา และความเข้าใจระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีการประชุมครูภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งรูปแบบของการสื่อสารสามารถเป็นการสื่อสารแบบเป็นคำพูด ข้อเขียน หรือเป็นสัญลักษณ์ และให้ข่าวสารข้อมูลโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริง เพื่อให้การส่งสารเกิดความเข้าใจร่วมกัน สามารถทำงานร่วมกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ รังสาด จันทรวิสูตร์ (อ้างถึงใน ปัทมา สายสะอาด, 2551 : 181) มีความเห็นว่า การติดต่อสื่อสารนั้นมีความสำคัญมากในการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียน ถ้าขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีย่อมทำให้การบริหารงานในโรงเรียนประสบผลสำเร็จได้ยาก และแนวคิดของ Parker (1990 : 56-58) ได้อธิบายคุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพแนวใหม่ว่าการสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) ไม่เสแสร้งในการแสดงออกถึงความคิด และความรู้สึก การเข้าใจในเนื้อหาสาระของสิ่งที่สื่อสารระหว่างกัน และเข้าใจในความรู้สึกของผู้อื่น เสมือนเราเป็นตัวเขา รู้จักยอมรับลักษณะส่วนตัวหรือลักษณะเฉพาะที่เขาเป็น ให้เกียรติและเคารพในคุณค่าของบุคคล มีความเป็นมิตรต่อผู้อื่น เชื่อมั่น และไว้วางใจซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา สายสะอาด (2551 : 84-85) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารด้านความสม่ำเสมอต่อเนื่องกัน ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและความแจ่มแจ้งของข่าวสารส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมมนา สีหมุย (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากร องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร เพราะการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) คือ การติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปจะต้องมีการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งสมาชิกในทีมทุกคนต้องได้รับการพัฒนาทักษะ และได้รับข้อมูลข่าวสารในการ

ติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ เมื่อมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร แล้วนำความเข้าใจนั้นส่งต่อไปยังผู้รับสาร ให้มีความเข้าใจในสิ่งนั้นเหมือนกับตนเอง และทุกคนที่รับสาร มีความเข้าใจที่เหมือนกัน โดยตัดอารมณ์ในเชิงลบของผู้ส่งสารออก เพื่อลดความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ส่งผลให้งานนั้นเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเร็ว บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผลงานมีคุณภาพ และคุณค่าสูงกว่าต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไป และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

2. ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่สอง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้กลุ่มครูทำงานบรรลุเป้าหมาย และประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่กลุ่มครูในโรงเรียนมีพฤติกรรมที่แสดงถึงร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก โดยมีความเป็นห่วงสมาชิกทุกคนในทีม หากงานนั้นไม่อาจสำเร็จลงได้ ก็ไม่ละความพยายามในการช่วยเหลือกันหรือทั้งสมาชิกในทีมไปก่อน สอดคล้องกับแนวคิดของ เบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : 5) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน คือ แรงจูงใจ ให้สมาชิกมีความปรารถนาจะดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพของทีมงานต้องให้กลุ่มคงพลังที่แสดงถึงความแข็งแกร่งของความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในกลุ่มอื่นต่อองค์กรทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ Parker (1990 : 56-58) กล่าวว่า บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง (Informal Climate) บรรยากาศอบอุ่นมีการทำงานเป็นไปแบบเรียบง่ายไม่เป็นทางการ สบายเป็นกันเอง เน้นการปรึกษาหารือ มีความยืดหยุ่น เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการยืดหยุ่นในการทำอะไรรูปแบบใหม่ ๆ และส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และนอกจากนี้ การมีส่วนร่วม (Participation) ของสมาชิกทุกคนที่มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน เพื่อให้สมาชิกได้ทราบความก้าวหน้าของงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น รวมทั้งพัฒนากระบวนการทำงานหรือปรับปรุงแก้ไขร่วมกัน ซึ่งในที่สุดสมาชิกจะได้ทราบว่าผลงานบรรลุเป้าหมาย และมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Szilayi and Wallace (1990. city by Luthans. 1995 : 252) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบพื้นฐานในการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ประกอบด้วย ขนาดของทีม ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปทัสถานของทีม และสถานภาพของสมาชิกของทีม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 14) กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญ ได้แก่ ขนาดของทีม (Size of Teamwork) ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Team work) ปทัสถานของทีมงาน (Norm of Teamwork) และสถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of Team work) ดังนั้น ปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงในการส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ส่งผลให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ดีที่สุด

3. ปัจจัยด้านขนาดของทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่สาม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของบุตรี จารุโรจน์ (2549 : 82) ได้กล่าวถึงขนาดของทีมงานไว้ว่า ขนาดของทีมงาน มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน กล่าวคือ เมื่อทีมงานเอกสารถีนี้เป็นเอกสารที่สว่นไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นอนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีจำนวนสมาชิกเพิ่มขึ้น ทีมงานจะมี “พลัง” ที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น หรือต่ำลงได้จำนวนของสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นจะขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมงานเป็นดัชนีวัดประสิทธิภาพของทีมได้ ทั้งนี้เนื่องจาก ขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ซึ่งได้แก่ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่มผู้บริหารที่ปรารถนาจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีม โดยการเปลี่ยนแปลงจำนวนสมาชิก ควรพิจารณาผลกระทบต่ออาจเกิดจากกลุ่มที่ไม่เป็นทางการประกอบด้วย และนอกจากนี้ควรพิจารณาถึงพฤติกรรมความร่วมมือกันของกลุ่มครูในโรงเรียนที่อยู่ในทีมด้วย ซึ่งขนาดของทีมจะต้องอิงกับลักษณะความยากง่ายของงานเป็นหลัก แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ ทีมขนาดใหญ่ และทีมขนาดเล็ก ซึ่งการกำหนดขนาดของทีมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : 95) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท เพอร์ซิเดนท์เบเกอร์ จำกัด (ฟาร์มเฮ้าส์) พบว่า สมาชิกทีมงานที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น จะทำให้ทีมงานจะมีพลังที่จะบังคับหรือผลักดันให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ จำนวนสมาชิกที่ต้องการสำหรับแต่ละทีมนั้นขึ้นอยู่กับธรรมชาติของงานและวัตถุประสงค์ของทีม ขนาดของทีมเป็นดัชนีวัดประสิทธิภาพของทีมได้ เพราะขนาดของทีมงานจะส่งผลกระทบต่อองค์ประกอบหลักบางองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ภาวะผู้นำ สมาชิกของทีม และกระบวนการกลุ่ม ผู้บริหาร หรือผู้นำกลุ่ม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 14) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ขนาดของทีม (Size of Teamwork) ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน (Cohesiveness of Team work) ปทัสถานของทีมงาน (Norm of Teamwork) และสถานภาพของสมาชิกทีมงาน (Status of Teamwork) ดังนั้น เมื่อผู้บริหารจะพิจารณาว่าควรลดหรือเพิ่มขนาดของทีมงานที่มีอยู่เดิมเพื่อช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานก่อนตัดสินใจให้ใครออกจากทีมนั้น ผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้รอบคอบ และตระหนักถึงความคงอยู่ของทีมที่ไม่เป็นทางการที่แฝงอยู่ในทีมที่ไม่เป็นทางการ ถ้าผู้บริหารเลือกจะลดขนาดของทีมงาน โดยย้ายผู้นำที่ไม่เป็นทางการของกลุ่มออกไป ผลที่ตามมาจะปรากฏว่าประสิทธิผลการทำงานจะลดลงจากเดิมอย่างชัดเจน และเมื่อพิจารณาในเชิงระบบแล้ว จะมีข้อเสียมากกว่าข้อดี กล่าวคือ จะพบว่าประสิทธิภาพการทำงานเดิมในขณะที่มีจำนวนสมาชิกเท่าเดิม โดยมีหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการร่วมอยู่ด้วย จะสูงกว่าผลการทำงานเมื่อลดขนาดของทีมลง โดยการย้ายหัวหน้ากลุ่มที่ไม่เป็นทางการออกไป

4. ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู เป็นลำดับที่สี่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารและกลุ่มครูรับรู้ตำแหน่งหน้าที่ของสมาชิกในทีมว่ามีความเหมาะสม การมีชื่อเสียง การได้รับการยอมรับ การรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ความพร้อมของสมาชิกทุกคนในทีม ประกอบไปด้วย กำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญา และความสัมพันธ์ของสมาชิกในทีม ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ภารกิจของทีมบรรลุผลสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว สมาชิกในทีมมีความกระตือรือร้น และมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ นรินทร์ แจ่มจรัส (2549 : 159) ได้กล่าวถึงสถานภาพของทีมงาน ไว้ว่า สถานภาพของกลุ่ม และของบุคคลในกลุ่ม (Status) คือ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่บุคคลยินดีเข้ามาเป็นสมาชิกขององค์การนั้น เพื่อแสวงหาความเจริญเติบโตก้าวหน้า อันหมายถึง การได้รับการยอมรับ การมีชื่อเสียงจากการมีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพหรือตำแหน่งนั่นเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ และคณะ (2545 : 11) กล่าวว่า การรับรู้ถึงสถานภาพของทีมงาน เป็นการรับรู้ถึงตำแหน่งของตนเอง และสมาชิกทีมงานในกลุ่ม เป็นความสัมพันธ์กันในด้านอำนาจหน้าที่ของสมาชิกทีม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Luthans (1995 : อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ คำหาญพล, 2555 : 43) กล่าวว่า ตำแหน่งของสมาชิกในทีมงานเมื่อเปรียบเทียบกับสมาชิกคนอื่น ๆ โดยทั่วไปสถานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดยคุณลักษณะ ทั้งที่สัมพันธ์กับการทำงาน และบทบาทของสมาชิกภายในทีม และคุณลักษณะที่ไม่สัมพันธ์กับงานตัวกำหนดสถานภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ตำแหน่ง ตารางการทำงาน และบางครั้งยังรวมถึงจำนวนเงินเดือนที่สมาชิกได้รับด้วย ส่วนตัวกำหนดที่ไม่สัมพันธ์กับงาน เช่น ระดับการศึกษา เชื้อชาติ อายุ เพศ สมาชิกที่มีสถานภาพต่างกันจะได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างจากองค์กร และนอกจากนี้ สถานภาพเป็นตำแหน่ง หรือชั้นยศที่ให้กับกลุ่ม หรือสมาชิกกลุ่มในสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจมาภรณ์ คำหาญพล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮ้าส์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพของสมาชิกของทีมงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุตรี จารุโรจน์ (2549 : 14) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม พบว่า องค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน ซึ่งส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพ เพราะ การทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการด้วยกัน งานที่ออกมานั้นดี และมีคุณภาพ สามารถเพิ่มผลผลิตของงาน ทำให้องค์กรสามารถลดความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม คือการทำให้สมาชิกรับรู้บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้เกิดมิตรสัมพันธ์ในทีมและองค์การ สร้างสรรค์พัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความมั่นคงในอาชีพ และเพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยครั้งนี้มีสาระสำคัญจากผลการวิจัย สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ระดับสูงสุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ และนำไปใช้ในการบริหารงานโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. หน่วยงานต้นสังกัดควรส่งเสริมปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งอยู่ในระดับต่ำที่สุด เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ในการพัฒนาครู และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 นอกจากปัจจัยด้านทักษะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

การติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน ปัจจัยด้านขนาดของทีม และปัจจัยด้านสถานภาพของทีมงาน

2. ควรศึกษาสาเหตุของปัจจัยด้านปทัสถานของทีมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ซึ่งควรจะนำไปหาวิธีการแก้ปัญหา และพัฒนาต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม

- กรรณก ทิพรส. 2545. **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. มหาสารคาม : อภิชทาติการพิมพ์.
- กรรณก บุญชูจรัส. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลนิตย์ วลัยแสง. 2559. “ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง.” วิทยานิพนธ์สาขาบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2546. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- กันตยา เพิ่มผล. 2541. **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- คมกฤษ จันทรโสภาส. 2553. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาฤณี เหมือนโพธิ์. 2554. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” ปรินญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549. **สุดยอดผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เขาว์ เกษมกุล. 2552. “ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด.” บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ช่อฉัตร บุญเฉลิม. 2552. “ศึกษาพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.” การบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์และคณะ. 2546. **การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ตะวัน สาดแสง. 2548. **สร้างคนสร้างองค์กรคัมภีร์เพิ่มทักษะการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส.
- ทองใบ สุตซารี. 2549. “การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขมุขกดาหาร.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองใบ สุตซารี. 2551. **ทฤษฎีองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. อุบลราชธานี : คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2538. **การส่งเสริมประสิทธิภาพในส่วนราชการ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2541. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ : พิฆเนศพริ้นดิงเซ็นเตอร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ธนกร กรวัชรเจริญ. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอก การจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อิติภพ ชยธวัช. 2548. **แม่ไม่บริหาร**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ ซี.พี. บุ๊ค แสตนด์การ์ด.
- ธีระ รุณเจริญ. 2554. **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของ สถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : วิ.ที.ซี. คอมมิวนิเคชั่น.
- นรินทร์ แจ่มจำรัส. 2549. **การพัฒนาองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. เมืองทอง.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. 2547. **การจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส จำกัด.
- นันทิญา ฟองมี. 2554. “การศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1.” การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษา มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บรรยงค์ โตจินดา. 2545. **องค์กรและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : อมรรการพิมพ์.
- บุตรี จารุโรจน์. 2549. **ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิตย.
- บุญจันทร์ สีสันต์. 2557. **วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เบญจมาภรณ์ คำหาญพล. 2555. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท ฟาร์มเฮาส์ จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ การจัดการทั่วไป. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2548. **การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วิทยไพบูลย์พรินติ้ง.
- ปอแก้ว จันทคุณ. 2551. “การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมมีระดับประสิทธิภาพของทีมแตกต่างกัน.” ค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553. **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต.
- ปัทมา สายสะอาด. 2551. “ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปัญญาพล แข็งแอ. 2552. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมน้ำตาลอีสาน จำกัด.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรรณี ลีกิจวัฒน์. 2555. **วิธีการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- มาลัยภรณ์ บุตรดี. 2550. “ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของครู : ศึกษาเฉพาะกรณีครูของโรงเรียนอัสสัมชัญธนบุรี.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ยงยุทธ เกษสาคร. 2541. **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ยงยุทธ เกษสาคร. 2554. **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. นนทบุรี : ปิณณรัตน์.
- ริชาร์ด ลูค และเจฟฟี่พอลเซอร์. 2550. **การบริหารจัดการทีมงาน**. (แปลจาก *Creating Teams with an Edge* โดย สุธีพร พึ่งพุทธ). พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- รัชณี สิงห์บุญตา. 2541. “การทดลองกิจกรรม 5 ส ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมในโรงพยาบาลอำนาจเจริญ.” วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ระวีวรรณ หงส์กิตติยานนท์. 2557. “ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ในจังหวัดสระแก้ว.” ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีบริหารการศึกษา.
- รุจี ททรัพย์สกุล. 2554. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบริษัท นิปปอน ซุปเปอร์ฟริชชั่น จำกัด”. วารสารวิทยาลัยพาณิชศาสตร์บูรพาปริทัศน์. ปีที่ 5 (ฉบับที่ 2). เมษายน. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- รุ่งเพชร บุญทศ. 2540. “ความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.” การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิต วิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์และคณะ. 2545. **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เดอะนิวกู๊ป.
- วิภาดา เกษตรเอี่ยม. 2558. **การสร้างทีมงาน**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วันชัย มีชาติ. 2548. **พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิรัช สงวนวงค์วาน. 2547. **การจัดการและพฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ศศิธร โรจนวิภาค. 2558. “การศึกษาการแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู : กรณีศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (บางวัว) จังหวัดฉะเชิงเทรา.” การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพงษ์ เสาภายน. 2548. **หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บুক พอยท์.
- สมชาย กิจจรอยง. 2540. **การบริการ**. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- สร้อยตระกูล อรรถสาณะ. 2541. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์.
- สัมพันธ์ สีหมุย. 2553. “การศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอโนนไทย จังหวัดนครราชสีมา.” ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี.
- สุนันทา เลहनันท์. 2549. **การสร้างทีมงาน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : แอนด์เมตสติกเกอร์ แอนด์ ดีไซน์.
- สุเมธ งามกนก. 2550. **การสร้างทีม**. *วารสารศึกษาศาสตร์*. ปีที่ 19 (ฉบับที่ 1) : 33.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. 2545. **องค์การสมัยใหม่**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. 2545. **ปัญจปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. **การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **รายงานผลการดำเนินงานโครงการนำร่องระดับชาติการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียนนำร่อง : รูปแบบที่คัดสรร**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- อนุชา แก้วหลวง. 2548. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ (เจ็ดยอด).” วิทยานิพนธ์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ. เชียงใหม่ : สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ.
- Katzenbach, J., R. 1997. *The Myth of the Top Management Team*. (Performance Issue In work Group).
 Correia, A, P. 2006. **Understanding conflict in teamwork Contribution of technology rich environment to conflict management**. Dissertation Abstract Indiana University.
- Luthans, F. (1995). **Organizational Behavior**. 7 th ed. Singapore: McGraw-Hill International Editions.
- National Association of Secondary School Principals (NASSP).2013. **Breaking Ranks: 10 Skills for Successful School Leaders**. [online]. Available : https://www.nassp.org/Content/158/BR_tenskills_ExSum.pdf.
- Parker, G.M. 1990. **Team Players and Teamwork : The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, CA : Jossey-Bass Publishers.
- Woodcock, Mike. 1981. **Organization Development Through Team Building**. Planning accost effective strategy. Aldershot, England : Gower Ashgate.
- Woodcock, M. &Francise, D. 1989. **Team building strategy**. Hampshire : Gower.
- Wynn, R. and Guditus, C. 1984. **Team Management : Leadership by Consensus**. Columbus, Ohio : Charles E. Merrill.
- Yamane, Taro.1973. **Statistics: An Introductory Analysis**. Third edition. New York : Harper and Row Publication.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ก
หนังสือราชการ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ ศธ 0524.04/3411



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถิ่นฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

14 กันยายน 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน นายนพรัตน์ จันเพ็ชร์ / นางกุสุมาวดี ศิริ / ดร.ภูษิต วงศ์เล็ก / ผศ.ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางกรชนก สุตะพาหะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สุวรรณา อินทร์น้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัยของนางกรชนก สุตะพาหะ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ติดต่อนักศึกษา โทร. 081-624-0720
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สจล. ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร.3692
ที่ ศธ 0524.04 / 3411 วันที่ 14 กันยายน 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ฐิยาพร กัณฑ์ธนาวัฒน์

ด้วยนางกรชนก สุตะพาหะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี” โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สุวรรณ อินทร์น้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจและประเมินแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจและประเมินของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของนางกรชนก สุตะพาหะ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ให้กับนักศึกษาดังกล่าวและหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

Smr oha
(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทน

คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ ศธ ๐๕๒๔.๐๔/

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ ๑๐๕๒๐

๗๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนวิเศษ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศผลการพิจารณาหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. แบบสอบถาม

ด้วยนางกรชนก สุตะพาหะ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๓ จังหวัดนนทบุรี" โดยมี รศ.ดร.กาญจนา บุญภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผศ.ดร.สุวรรณ อินทร์น้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และได้รับอนุมัติหัวข้อและเค้าโครงวิทยานิพนธ์แล้ว เมื่อวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๐ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้ นางกรชนก สุตะพาหะ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ภายในสถานศึกษาของท่านได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. ๐๒-๓๒๙-๘๐๐๐ ต่อ ๓๖๙๒

โทรสาร. ๐๒- ๓๒๙-๘๔๓๖

ติดต่อนักศึกษา โทร.๐๘๙-๐๓๒-๗๘๔๑

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (checklist) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 22 ข้อ

3. ข้อมูลที่ได้รับจากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด หากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริงและครบทุกข้อจักเป็นประโยชน์ในการบริหารการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่าน

นางกรชนก สุตะพาหะ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

แบบสอบถามข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับสภาพเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1) ชาย

2) หญิง

2. วุฒิสูงสุดทางการศึกษา

1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3) สูงกว่าปริญญาตรี

3. อายุ

1) ต่ำกว่า 30 ปี

2) 30 ถึง 40 ปี

3) มากกว่า 40 ถึง 50 ปี

4) มากกว่า 50 ปี



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็น
ของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
ครูในโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
ครูในโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
ครูในโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
ครูในโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ
ครูในโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง	✓				

คำอธิบาย กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง
แสดงออกถึงประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม						
1	กลุ่มครูในโรงเรียนมีการติดต่อสื่อสารกันในรูปแบบทั้งที่เป็น ทางการและไม่เป็นทางการ					
2	กลุ่มครูสามารถเสนอแนะหรือได้รับข้อมูลแบบเปิดเผย ซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมาเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ					
3	กลุ่มครูมีการปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล					
4	กลุ่มครูสามารถซักถาม ตรวจสอบข้อสงสัยในคำสั่งหรือปัญหา ในการทำงาน					
5	กลุ่มครูได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในการ ดำเนินงานจากผู้บริหาร					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (ต่อ)						
6	กลุ่มครูกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าบอกปัญหา และแจ้งความสนใจแก่ทีมงานโดยปราศจากความกลัวในการประชุม					
7	กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถโต้แย้งได้อย่างเปิดเผย เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน					
8	กลุ่มครูในโรงเรียนสามารถตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย					
9	กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
10	กลุ่มครูในโรงเรียนได้รับการส่งเสริมให้ได้แสดงความคิดเห็น ขณะปฏิบัติงานร่วมกันจากผู้บริหาร					
11	กลุ่มครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานตามมติของทีมงาน ถึงแม้จะไม่เห็นด้วยก็ตาม					
12	กลุ่มครูในโรงเรียนให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของส่วนรวม					
13	กลุ่มครูในโรงเรียนให้การยอมรับพันธกิจเป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น					
14	กลุ่มครูในโรงเรียนผู้รับข่าวสารได้รู้ความหมาย ความเข้าใจ ถูกต้องตรงกันทุกคน					
15	กลุ่มครูในโรงเรียนมีความเข้าใจทิศทางการทำงานอย่างชัดเจน					
16	กลุ่มครูในโรงเรียนทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของโรงเรียนอย่างทั่วถึง					
17	กลุ่มครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน					
18	กลุ่มครูในโรงเรียนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
19	กลุ่มครูในโรงเรียนให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน					
20	กลุ่มครูในโรงเรียนให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการทำงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน					
21	กลุ่มครูในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
22	กลุ่มครูในโรงเรียนมีการถ่ายทอดแนวคิด ข้อมูล ข่าวสารให้ครูภายในโรงเรียนทราบ					
23	กลุ่มครูมีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
24	กลุ่มครูภายในโรงเรียนมีความเชื่อถือศรัทธากันและกัน					
25	กลุ่มครูภายในโรงเรียนมีความรักและความหวังดีต่อกัน					
26	กลุ่มครูภายในโรงเรียนสามารถปรับทุกข์กับเพื่อนร่วมงาน					
27	กลุ่มครูมีความเต็มใจปฏิบัติงานอื่นที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ในบางโอกาสเมื่อมีความจำเป็น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม (ต่อ)						
28	สภาพการทำงานของกลุ่มครูในโรงเรียนมีความเป็นมิตรและไว้วางใจกัน					
29	ผู้บริหารแจ้งข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกในโรงเรียนทั้งภายในและภายนอกทีมอยู่เสมอ					
30	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้กลุ่มครูอภิปรายอย่างอิสระในการหาข้อยุติกรณีที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน					
31	ผู้บริหารและกลุ่มครูมีการติดตามและประเมินผลด้านภารกิจและเป้าหมายการทำงานร่วมกัน					
32	ผู้บริหารและกลุ่มครูร่วมกันจัดระบบสารสนเทศภายในทีมงานไว้บริการเพื่อการประสานงานระหว่างทีมงานและกลุ่มครู					
33	ผู้บริหารและกลุ่มครูร่วมกันวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของโรงเรียน					
34	ผู้บริหารมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้กลุ่มครูฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการด้วยความไว้วางใจ					
35	ผู้บริหารมีการกำหนดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้กลุ่มครูอย่างชัดเจน					
36	ผู้บริหารมอบหมายให้กลุ่มครูทำงานตรงตามความรู้และความสามารถของตนเอง					
37	ผู้บริหารให้ความเชื่อถือ ไว้ใจ และรับฟังความคิดเห็นของกลุ่มครูเสมอ					
38	ผู้บริหารสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
39	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงาน					
40	ผู้บริหารกำหนดบทบาทหน้าที่ของกลุ่มครูในการร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ มีการหมุนเวียนกันตามความเหมาะสม					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด มีเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับมาก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานในท้องถิ่นเท่านั้น มิใช่ผู้จัดทำให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นทีมของครูในโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารใช้ภาษาและข้อความในการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มครู ที่กะทัดรัด ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงความหมายตามจุดประสงค์		✓			

คำอธิบาย ผู้บริหารใช้ภาษาและข้อความในการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มครู ที่กะทัดรัด ชัดเจน เข้าใจง่าย และตรงความหมายตามจุดประสงค์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ข้อที่	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ขนาดของทีม						
41	ขนาดของทีมที่มีความเหมาะสมมีผลกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม					
42	ขนาดของทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมและต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู					
43	ขนาดของทีมทำให้เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันและต่อองค์กร					
44	ขนาดของทีมมีผลด้านพฤติกรรมของสมาชิกในทีม และการทำงานร่วมกันของครู					
ความเป็นปึกแผ่นของทีมงาน						
45	การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของครูและผู้บริหาร ส่งผลต่อความร่วมใจกันทำงานของสมาชิก					
46	กลุ่มครูให้ความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน					
47	กลุ่มครูพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน					
48	กลุ่มครูมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหาร					
ปทัสถานของทีมงาน						
49	กลุ่มครูประพฤติและปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อตกลงที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนด					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้ไปใช้ประโยชน์อื่นใด

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อที่	รายการพิจารณา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ปทัสถานของทีมงาน (ต่อ)						
50	กลุ่มครุมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เข้าร่วมฝึกอบรมโครงการใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งนำมาใช้ในการทำงานของทีมและต่อองค์กร					
51	กลุ่มครุในโรงเรียนมีพฤติกรรมในการทำงานร่วมกันเป็นการกระทำที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงานของสมาชิกในทีมและองค์กร					
52	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐานและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของกลุ่มครุอย่างชัดเจน					
สถานภาพของทีมงาน						
53	กลุ่มครุในโรงเรียนรับรู้ถึงตำแหน่งหน้าที่ของตนเองที่เหมาะสม					
54	กลุ่มครุในโรงเรียนได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร และสมาชิกในทีม					
55	กลุ่มครุในโรงเรียนมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย กำลังใจ และสติปัญญา					
56	กลุ่มครุในโรงเรียนมีความพร้อม และกระตือรือร้นในการทำงาน					
ทักษะการติดต่อสื่อสาร						
57	กลุ่มครุในโรงเรียนมีความเชื่อถือข่าวสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการที่มาจากผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย					
58	กลุ่มครุในโรงเรียนรับรู้ว่าคุณบริหารให้ข่าวสารข้อมูลโดยอยู่บนพื้นฐานของความจริง					
59	กลุ่มครุในโรงเรียนสามารถเข้าใจเนื้อหาสาระของข่าวสารได้ตรงกับผู้บริหาร					
60	ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมครุภายในโรงเรียนเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ					
61	ผู้บริหารใช้การติดต่อสื่อสารหลาย ๆ วิธี พร้อม ๆ กัน เพื่อแจ้งข่าวสารสำคัญ ๆ กับกลุ่มครุ เช่น ประกาศ หนังสือเวียน เป็นต้น					
62	ผู้บริหารจะติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้เกี่ยวข้องด้วยวาจาเมื่อมีเรื่องที่ต้องแจ้ง					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาคผนวก ค
ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค1 แสดงการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 3

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม							
1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	-1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
11	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค1 (ต่อ)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม							
35	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
37	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
38	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
39	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
40	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ ค2 แสดงการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 3

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC)	ผลการคัดเลือก
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ขนาดของทีม							
41	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ความเป็นปึกแผ่นของทีม							
45	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ปทัสถานของทีม							
49	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
51	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
สถานภาพของทีม							
53	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ทักษะการติดต่อสื่อสาร							
57	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
58	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
59	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
60	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
62	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางกรชนก สุตะพาหะ
วัน-เดือน-ปีเกิด	23 กันยายน 2511
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	101/13 หมู่บ้านมณีนยาโครงการ 3 ซอย 5 ตำบลไทรม้า ถนนรัตนาธิเบศร์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
ประวัติการศึกษา	- สำเร็จการศึกษา ศีษศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ) สาขาวิชานาฏศิลป์และดุริยางค์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ สมทบสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทเวศร์ - สำเร็จการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม) สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประวัติการทำงาน	- รับราชการครู ตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบางเลนวิทยา จังหวัดนครปฐม - รับราชการครู ตำแหน่ง อาจารย์ 2 ระดับ 7 โรงเรียนสตรีนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี - รับราชการครู ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสตรีนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี - รับราชการครู ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนนทบุรีวิทยาลัย จังหวัดนนทบุรี - รับราชการครู ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์นิยม จังหวัดนนทบุรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้