

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

FACTORS AFFECTING THE TEAMWORK EFFECTIVENESS
OF TEACHERS UNDER PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

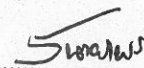
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.



(..ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ..)

COPYRIGHT © 2021
FACULTY OF TECHNICAL EDUCATION
RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2564
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

Factors Affecting the Teamwork Effectiveness of Teachers
under Primary Educational Service Area Office Pathum Thani

ชื่อ - นามสกุล

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา


อาจารย์ที่ปรึกษา

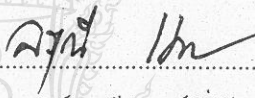
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.


ปีการศึกษา

2564

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ปร.ด.)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท


..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่..7..เดือน..มิถุนายน... พ.ศ. 2565..

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ชื่อ - นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ปร.ด.
ปีการศึกษา	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 360 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร บทบาทของสมาชิกในทีมภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ได้ร้อยละ 77.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีม ครูประถมศึกษา

Thesis Title	Factors Affecting the Teamwork Effectiveness of Teachers under Primary Educational Service Area Office Pathum Thani
Name - Surname	Acting Sub Lt. Wantayaporn Srimanta
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2021

ABSTRACT

This research aimed to study: 1) the level of factors related to the teamwork effectiveness of teachers under Primary Educational Service Area Office Pathum Thani, 2) the level of teamwork effectiveness of teachers, and 3) factors affecting the teamwork effectiveness of teachers.

The sample group of this research consisted of 360 teachers chosen with stratified random sampling. The research instrument used for collecting data was five-point Likert scale questionnaire with the reliability of .87. The data were analyzed using the statistical analysis of percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis – the enter method.

The research results revealed that: 1) the overall mean of the factors related to the teamwork effectiveness of teachers was at the high level. 2) The overall mean of the teamwork effectiveness of teachers was at the high level. 3) Factors affecting the teamwork effectiveness of teachers were the communication, the roles of team members, the leadership, and the participation. The factors could predict the level of teamwork effectiveness of teachers at 77.5% with the statistical significance level at .01.

Keywords: effectiveness, teamwork, primary school teacher

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการสอบ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นคณะกรรมการร่วมพิจารณาการสอบ ตลอดจนให้คำแนะนำ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้งขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข อาจารย์ ดร.สุกัญญา บุญศรี และ นางช่อมาลัย คงสิริ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะวันเรือง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 ทุกท่านที่ได้ให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยในการนำมาประยุกต์ใช้อ้างอิงกับ งานวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเพื่อน ๆ และพี่ ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความรู้และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณแต่ บิดา มารดา และครู อาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอน ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ ทุกท่านที่ได้ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในวันนี้

วันทยาพร ศรีมันตะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	13
1.3 คำถามของการวิจัย.....	13
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	13
1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	14
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	14
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	16
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม.....	17
2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม.....	31
2.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	45
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	50
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	53
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	57
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	61
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	64
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	65
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และขอเสนอแนะ.....	69
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	69
5.2 การอภิปรายผล.....	71
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	74
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก.....	80
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจเครื่องมือในการวิจัย.....	82
- หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือวิจัย.....	83
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	88
ภาคผนวก ค ผลการประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อแบบสอบถามการหาค่า (IOC)....	96
ภาคผนวก ง การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย.....	101
ภาคผนวก จ รายชื่อสถานศึกษาที่เก็บข้อมูล.....	105
ประวัติผู้เขียน.....	107

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม.....	26
ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม.....	38
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	50
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของสถานศึกษา.....	56
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	57
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการติดต่อสื่อสาร.....	58
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม.....	59
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำ.....	60
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม.....	61
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม.....	62
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผลการปฏิบัติงาน.....	62
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านเจตคติ.....	63
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม.....	64
ตารางที่ 4.11 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	65

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน.....	66
ตารางที่ 4.13 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของ ความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ.....	66
ตารางที่ 4.14 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.....	67



สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 15
--------------------------------------	------------



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand) ประเทศไทยต้องการความพร้อมรับความเสี่ยงและโอกาสที่ประเทศจะต้องเผชิญและเท่าทันการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป โลกแห่งการทำงานในอนาคตกำลังเปลี่ยนแปลงไป โดยความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของประชากรโลก และทัศนคติของคนรุ่นใหม่ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด “อนาคตของงาน (Future of Work)” กล่าวคือ งานบางประเภทจะเลือนหายไป และเกิดงานประเภทใหม่ ระบบอัตโนมัติจะเข้ามาทดแทน มีลักษณะของงานที่เป็นแบบแผน เกิดความต้องการแรงงานในลักษณะใหม่ๆ เช่น ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีมที่จำเป็นสำหรับงานในอนาคต เนื่องจากเป็นทักษะเฉพาะ เทคโนโลยีไม่สามารถทดแทนแรงงานตรงส่วนนี้ของมนุษย์ควบคู่ไปกับรูปแบบการทำงานจากทุกที่ทุกเวลา การทำงานจากที่บ้าน หรือผ่านระบบออนไลน์ ที่อยู่ภายใต้ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่นจะช่วยเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน และความสมดุลในชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2564)

บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร โดยแต่ละบุคคลจะมีสมรรถนะความสามารถทางปัญญาและทางกายไม่เท่ากัน เมื่อบุคคลมาอยู่ร่วมกันปฏิบัติงานหรือทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งดำเนินการโดยบุคคลเพียงคนเดียวไม่ได้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากการร่วมมือร่วมใจกันทำงาน องค์กรต้องมองถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีม หากวิธีที่จะพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านสมรรถนะต่างๆ ประกอบกับพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ หรือยุทธศาสตร์ที่ได้วางเป้าหมายไว้ (ธิดาสรวง กระจุกทอง, 2549) ความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาตามกรอบทักษะตามสายงาน คือ เทคนิคการสร้างทีมงาน และการทำงานเป็นทีม ทักษะสมรรถนะที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการได้รับการเสริมสร้างและเพิ่มพูนทักษะความรู้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ : ทักษะตามสายงาน ทักษะที่ช่วยทำงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพตามบริบทงานที่มีความเฉพาะงานแตกต่างกันตามสายงาน (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2564) ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูไทยในศตวรรษที่ 21 ที่ยังคงจำเป็นอย่างมาก เพื่อให้ครูทุกท่านได้พัฒนาสมรรถนะต่อตัวเองและวิชาชีพ ทักษะครูไทยในปัจจุบันยังอยู่ในระดับปานกลาง กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง เรื่องการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล มีการประเมินสมรรถนะครูรายบุคคล การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ และ

แรงจูงใจของบุคคล ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

การนำแนวคิดเกี่ยวกับทีมมาใช้ในการบริหารองค์กรสมัยใหม่ถือเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่สามารถช่วยให้องค์กรเกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ดังนั้น ความมีประสิทธิภาพของทีมจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กรด้วยเช่นกัน ทีมบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นในรูปของผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานของทีม เจตคติที่แสดงถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกทีม และความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า เพื่อธำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ซึ่งประสิทธิภาพของทีมในมิติเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ เป็นเงื่อนไขเกี่ยวพัน (ภิญโญ มนุศิลป์, 2551) การทำงานเป็นทีมเป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักของครู เป็นการสร้างวัฒนธรรมด้านการประสานสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เห็นการทำงานของผู้นำ และเพื่อนร่วมงานเป็นแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่ต้องปรับตัวอย่างมาก เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องตามยุทธศาสตร์การพัฒนาครูทั้งระบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาสมรรถนะหลักของครูส่วนใหญ่จะเน้นด้านผลสัมฤทธิ์และการพัฒนาตนเอง แต่สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมยังไม่ค่อยมีการศึกษาและพัฒนามากนัก การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของประเทศจึงจะต้องให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาโดยเฉพาะหน่วยงานทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) โดยที่ประสิทธิภาพของทีมเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกที่มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม และมีการพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประสิทธิภาพของทีมงานเป็นกลยุทธ์สำคัญที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน เพราะทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของทีมทั้งหมด (Tappen, 1995) โดยลักษณะทีมงานที่มีประสิทธิภาพต้องมีการกำหนดนโยบาย มีจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสมาชิกรับรู้ตรงกัน มีการแก้ปัญหาโดยคำนึงถึงความพึงพอใจของทุกคน (เอกชัย สุขพันธ์, 2538) มีความพยายามร่วมกันในการทำงานเพื่อเพิ่มผลิตผลการทำงาน และให้บรรลุเป้าหมายของทีมงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Robbins, 2001)

โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม ในส่วนของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมของครูนั้น ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร บทบาทของสมาชิกในทีม ภาวะผู้นำ และการมีส่วนร่วม เนื่องจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาหลายระดับ อาทิ อนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ครูในโรงเรียนมีภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหลายงานนอกเหนือจากงานสอน ทำให้การสื่อสารข้อมูลไม่ชัดเจนหรือไม่ทั่วถึง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2559) บุคลากรขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2563) องค์กรไม่สามารถทำงานได้

เต็มศักยภาพของวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำแนวคิดการทำงานเป็นทีมเข้ามาใช้ถือได้ว่าเป็นสิ่งที่ดีที่ช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของครู สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนายกระดับผลงานของสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจและบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อเป็นกรอบในการนำไปวางแผน ปรับปรุงการประเมินให้ครูปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และพัฒนาสมรรถนะครูในองค์กรให้มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21 ต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.2.1 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.2.2 ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.2.3 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.3 คำถามของการวิจัย

1.3.1 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.2 ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับใด

1.3.3 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

1.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,550 คน (ข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2564)

1.4.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 360 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุข, 2551) ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

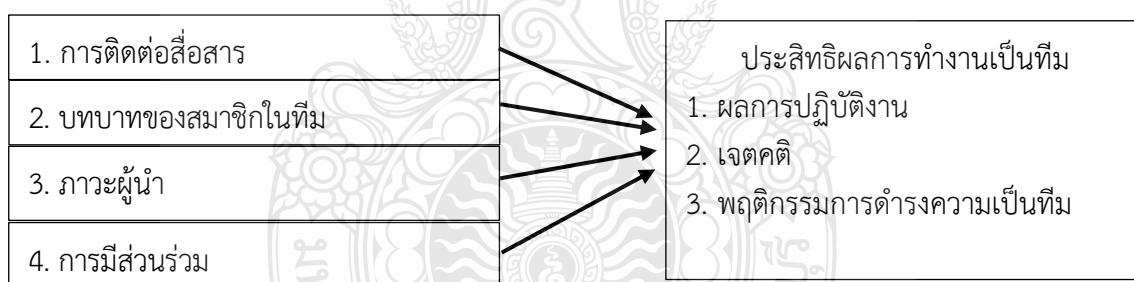
และมีความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.4.2.1 ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นพวรรณ คงพริ้ว (2563); ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562); สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561); กรวิภา งามวุฒิมวงค์ (2559); ลำเทียน เผ่าอาจ (2559); ธนพัชร สมใจ (2557); ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551); ทองประเสริฐ ใจตรง (2550); Romig (1996); Parker (1990) และ Woodcock (1989) ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) บทบาทของสมาชิกในทีม 3) ภาวะผู้นำ 4) การมีส่วนร่วม

1.4.2.2 ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยได้สังเคราะห์งานวิจัยของ อาเจตยา สัมแป้น (2560); สุรีย์พร บุสดี (2559); สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556); วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554); ธนพัชร สมใจ (2552); ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551); ศยามล เอกะกุลานันท์ (2550); วรรณฤดี เขาว์ศรีกุล (2544); Robbins (2001); Cohen (1994) และ Hackman (1987) ประกอบด้วย 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) เจตคติ 3) พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามคำศัพท์เฉพาะ

1.6.1 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานที่จะต้อง มีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เรียกว่า กลุ่มหรือสมาชิกทีม ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป สมาชิกต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยเหลือ ยอมรับและเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.2 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง สมาชิกในทีมมีการพูดคุย เจรจาติดต่อระหว่างสมาชิกในทีมให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและกันอย่างเปิดเผย สมาชิกในทีมได้รับข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน

ได้อย่างสมบูรณ์ ทันสมัย เพื่อให้สมาชิกในทีมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข่าวสารด้วยความจริงใจต่อกัน สามารถร่วมกันแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล

1.6.3 บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง การกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของสมาชิกในทีมไว้อย่างชัดเจน สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์กำหนดบทบาทหน้าที่ ได้รับบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และบทบาทหน้าที่ของผู้อื่น สมาชิกในทีมแสดงบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย

1.6.4 ภาวะผู้นำทีม หมายถึง ผู้นำทีมที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน ทักษะการสื่อสารเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษาตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ผู้นำทีมมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน ผู้นำทีมยอมรับฟังความคิดเห็นและเป็นผู้ฟังที่ดีของสมาชิกในทีม สนับสนุนส่งเสริมสร้างขวัญและให้กำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน ผู้นำทีมสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.5 การมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกในทีมมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการอภิปราย การตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สมาชิกในทีมสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาอุปสรรค และการประเมินผล เกิดความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน

1.6.6 ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งรวมไปถึงบริบทต่างๆ ที่เกิดจากปฏิบัติงานร่วมกันของสมาชิกทีม สมาชิกทีมรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สมาชิกทีมอยากจะร่วมงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต ไม่อยากลาออกจางาน หรือขาดงานหากไม่มีความจำเป็น

1.6.7 ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สมาชิกในทีมดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกันได้ตรงตามมาตรฐาน แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากร และค่าใช้จ่าย สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานในเชิงปริมาณคุณภาพของผลผลิต แสดงถึงความร่วมมือกันของสมาชิกในทีม และทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงได้รับการยอมรับ

1.6.8 เจตคติ หมายถึง สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจ เจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมรู้สึกเห็นว่า เห็นคุณค่าความสำคัญ ความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกในทีมพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม ผลตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.6.9 พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม หมายถึง สมาชิกในทีมปฏิบัติงานได้ตรงตามเวลา สมาชิกในทีมร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีความสุขด้วยความจริงใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน หากทางแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลทำให้ทีมเกิดการขัดแย้ง สมาชิกในทีมร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษาไม่ยอมขาดงาน หรือลาออกจางานก่อนทำงานบรรลุเป้าหมายหรือมีเหตุอันควร

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการวิจัยนี้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมร่วมกันของครูในสถานศึกษา

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.2 ความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.3 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม
 - 2.1.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
- 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม
 - 2.2.1 การติดต่อสื่อสาร
 - 2.2.2 บริบทและวัตถุประสงค์ขององค์กร
 - 2.2.3 บทบาทของสมาชิกในทีม
 - 2.2.4 ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
 - 2.2.5 ภาวะผู้นำทีม
- 2.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 ทฤษฎีและแนวคิดหลักการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนที่ทำให้หน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งสมาชิกในทีมช่วยกันวางแผน แก้ไขปัญหาพัฒนาองค์กรร่วมกันให้เกิดประสิทธิผลของทีมที่ดีขึ้น ความหมายของการทำงานเป็นทีม มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและความหมายของทีม ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562, น.28) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กลุ่มบุคคล ที่ทำงานร่วมกัน สมาชิกในทีมงานมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันแต่มีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน มีความผูกพันมีความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันที่ดีและต้องพึ่งพากัน

สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561, น.16) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

อุทุมพร จันทรสิงห์ (2561, น.49) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กลุ่มบุคคลที่ทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ซึ่งมีความสัมพันธ์กันได้ร่วมกันทำกิจกรรม ปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันหรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยบุคลากร ในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กัน สนับสนุน ช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจสามัคคีพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ประสานงานและร่วมกันแก้ปัญหาหรืออุปสรรคอย่างเต็มความสามารถจนทำให้องค์การ ประสบประสิทธิผล

กรวิภา งามวุฒิมวงค์ (2559, น.34) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เข้ามาทำงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ โดยร่วมคิดร่วมตัดสินใจพึ่งพาอาศัยกัน และให้ปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางหรือแนวทางเดียวกัน การทำงานเป็นทีมมี ลักษณะเป็นกระบวนการประกอบด้วย การกำหนดโครงสร้างที่แบ่งภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ มีผู้นำกลุ่มมีสมาชิกกลุ่ม ร่วมกันวางแผนและกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน มีการติดต่อ ประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ชุณวัฒน์ ปุบบางกระตี (2558, น.39) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การรวมตัวของกลุ่มบุคคลในการทำงานที่มีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ก่อให้เกิดประสิทธิผล ในการทำงานสูงสุด

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.16) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กระบวนการทำงานในองค์การโดยมีสมาชิกตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มาทำงานร่วมกันเพื่อร่วมกันไปสู่จุดมุ่งหมาย เดียวกัน บุคลากรในองค์การมีภาระหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน แต่ต้องขับเคลื่อนการทำงานไปพร้อมๆ กัน การทำงานเป็นทีมจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคี การพึ่งพาอาศัยกัน การยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมต้องใช้การประสานงาน เป็นหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม และหน่วยงานภายนอก การปฏิสัมพันธ์ ที่ดีจะเป็นผลลัพธ์ที่ก่อให้เกิดความเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน เมื่อเกิดปัญหาสามารถร่วมกันแก้ไข และตัดสินใจได้ ดังนั้น องค์การใดที่มีผู้ปฏิบัติงานมีศักยภาพในการดำเนินงาน มีจุดมุ่งหมายไปในทิศทาง เดียวกันก็สามารถไปสู่วางความสำเร็จได้

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, น.35) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบใช้ทรัพยากรร่วมกันประสานความรู้ มีความสัมพันธ์กัน อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคีมีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจ เพื่อผลสำเร็จของผลงาน

ธนพัชร สมใจ (2557, น.42) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กลุ่ม บุคคลที่เป้าหมายเดียวกันมาทำงานร่วมกัน โดยสมาชิกในทีมมีปฏิสัมพันธ์กัน มีการติดต่อสื่อสาร ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีการประสานงานและตัดสินใจร่วมกัน เพื่อให้การทำงานเป็นกลุ่ม สำเร็จตามเป้าหมาย

ภิญโญ มนุศิลา (2551, น.15) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ใช้ทักษะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานขององค์กรภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพัน และตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ต้องพึงพา รวมทั้งมีความรับผิดชอบเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Parker (1990, p.16) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวกันจะทำให้งานสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock (1989, p.8) กล่าวว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า การที่บุคคลมารวมกันทำงาน เพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดการกระตือรือร้นเกิดความพึงพอใจ และมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน

สรุปความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของทีมได้ว่า การทำงานเป็นทีมคือ การทำงานที่จะต้องมิตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เรียกว่า กลุ่มหรือสมาชิกทีมทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกันคือ ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สมาชิกปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่แตกต่างกันออกไป สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือยอมรับและเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี

2.2.2 ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยามและเสนอความคิดเห็น ซึ่งมีแนวคิดดังนี้

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562, น.29) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม มีประโยชน์ต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลง การทำงานภายในองค์กร หรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยกันทำงานต่างที่ซับซ้อนให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจะเห็นได้ว่ามีผู้เห็นประโยชน์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการบริหารองค์กรกันอย่างแพร่หลาย การทำงานเป็นทีมจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรต่างๆ

อุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561, น.52) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมการทำงานของการบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงาน ให้เจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถร่วมมือร่วมแรงร่วมใจกันทำงานตามบทบาทและหน้าที่เพื่อการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขององค์กรเพื่อส่งผลให้องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานต่างๆ สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.22) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้เกิดความสำเร็จในงานต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับเพื่อนมนุษย์ ส่งเสริมและพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้สมาชิกและทีมมีศักยภาพ และมีความพร้อมในการทำงาน ทีมที่สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ต้องประกอบด้วยความสามารถพิเศษ (Talent) ความรู้ (Knowledge) การมีอิทธิพลต่อความคิดของคนในองค์กร ประสบการณ์และความรู้เกี่ยวกับวิธีการทำงานในเชิงเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม

ความสำคัญของทำงานเป็นทีมต้องมีความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในตัวบุคคล มีขอบเขตที่จำกัด มารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดด้อย ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันมารวมกันแก้ปัญหา เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม

ชุนวัฒน์ ปุ๊งบางกระตี (2558, น.39) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม ช่วยให้เกิดผลดีกว่าการทำงานคนเดียว ก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และเกิดการช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเมื่อเกิดปัญหา

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, น.37) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เป็นสิ่งที่มีประโยชน์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเปลี่ยนแปลงรูปแบบวัฒนธรรมในองค์กรให้รัดหน้าก้าวทัน การเปลี่ยนแปลง สามารถช่วยกันทำงานต่างๆ ที่ซับซ้อนให้สำเร็จลงได้

วารากรณ์ ตระกูลสฤณี (2550, น.8) กล่าวว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม การรวมตัวกันเพื่อทำงานเป็นทีมด้วยกันนั้น เป็นเพราะความเชื่อที่ว่ามนุษย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน อีกทั้งความรู้ความสามารถและศักยภาพในตัวบุคคลที่มีขอบเขตจำกัด จึงจำเป็นต้องมารวมกลุ่มกันเพื่อนำจุดดี จุดเด่น ความรู้และความสามารถที่แตกต่างกันในส่วนที่ดีที่สุดของแต่ละคนมาร่วมกันทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของทีม สรุปลักษณะสำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

- 1) เพื่อร่วมกันแก้ปัญหา
- 2) เพื่อประโยชน์ทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวม
- 3) เพื่อความรู้ที่ปลอดภัยและมั่นคง
- 4) เพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจ

สรุปความหมายที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมได้ว่า องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม การพัฒนา การบริหารงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว จะต้องอาศัยผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทุ่มเทอย่างเต็มความสามารถ ร่วมมือร่วมแรงแก้ปัญหา วางแผน เพราะสมาชิกทีมเป็นแรงขับเคลื่อนในการนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

2.1.3 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่าน ได้ให้ความหมายประสิทธิผลของทีม แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ ดังนี้

สุรียพร บุสดี (2559, น.31) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การบรรลุเป้าหมายของทีมที่สมาชิกร่วมกันกำหนดไว้ ทั้งในด้านผลผลิตจากการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม และการดำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้

สาคร ทะเยียม (2557, น.52) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า ประสิทธิผลของทีมคือ ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ รวมถึงความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ในทีม และพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในการธำรงรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่

ธนพัชร สมใจ (2552, น.30) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ระบุว่า ผลจากการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดประสิทธิผลของงาน และสมาชิกทีมมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ

ภิญโญ มนุศิลา (2551, น.28) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ระบุว่า ผลลัพธ์ที่แสดงถึงระดับการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้บรรลุตามความต้องการของสมาชิกในทีม และสามารถคงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ การบรรลุความต้องการในเชิงการสร้าง ความพึงพอใจให้แก่สมาชิก และสามารถอ้างความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ ความเข้าใจทั้งในแง่ความหมายในเชิงมโนคติ และองค์ประกอบที่สำคัญของความมีประสิทธิผล จะได้นำไปสู่การกำหนดรูปแบบและ องค์ประกอบของทีม รวมถึงกระบวนการของทีมได้อย่างเหมาะสม

ศยามล เอกะกุลานันท์ (2550, น.19) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงาน เป็นทีม ระบุว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นที่ได้รับการยอมรับจากลูกค้า ผู้บริหาร องค์กร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในด้านผลผลิตของงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ด้านความพึงพอใจของสมาชิก ตรงตามวัตถุประสงค์ รวดเร็ว ไขทรรพยากรเล็กน้อย สมาชิกได้รับการดูแลใส่ใจในความเป็นอยู่ที่ดี และมีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกเต็มใจร่วมมือช่วยเหลือทีมอย่างต่อเนื่องด้วยความกระตือรือร้น รวมไปถึง ด้านการรักษาความรู้สึกร่วมกันของสมาชิก สมาชิกต้องการที่จะทำงานร่วมกันต่อไปอีก

ราตรี วงษ์ดิษฐ์ (2547, น.24) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมที่บรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมาย ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการและให้การยอมรับในผลงานของทีม สมาชิก ทุกคนมีความพึงพอใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือทีมงานจนมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และสามารถ สร้างผลิตภาพในงานได้เพิ่มขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, น.57) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ระบุว่า การได้มาซึ่งผลผลิตของทีมที่ตรงกับหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและ คุณภาพ นอกจากนั้นยังรวมถึงความสามารถของทีมในการสร้างความพึงพอใจให้กับสมาชิกในทีมมากกว่า การสร้างข้อกังวลใจ และรวมถึงกระบวนการทางสังคมที่จะต้องสามารถรักษา หรือส่งเสริมสมาชิกให้ยังคง ทำงานกับทีมต่อไปได้

Hellriegel et al (2004, p.465) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงาน เป็นทีม ระบุว่า ผลลัพธ์ที่บรรลุวัตถุประสงค์เป็นรายบุคคลหรือเป็นทีม ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดประสิทธิผล ของทีม ประกอบด้วย ปัจจัยภายนอก การออกแบบทีม กระบวนการสร้างสรรค์ และการใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ

Lussier & Achua (2004, p.265) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงาน เป็นทีม ระบุว่า เป็นความสัมพันธ์ในผลผลิตจากการปฏิบัติงานใน 4 ด้านได้แก่

- 1) ด้านนวัตกรรมหรือการปรับตัว (Innovation/adaptation) ความสามารถในการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อความต้องการของสิ่งแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางสร้างสรรค์
- 2) ด้านความมีศักยภาพ (Efficiency) ทีมที่มีประสิทธิผลต้องสามารถทำให้องค์กร ไปถึงเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรเพียงเล็กน้อย

3) ด้านคุณภาพ (Quality) ความสามารถของทีมที่ทำให้เกิดผลสำเร็จที่สูงกว่าที่กำหนด จากทรัพยากรที่จำกัด และสำเร็จตามความคาดหวังของลูกค้า

4) ด้านความพึงพอใจของสมาชิก (Satisfaction)

Kreitner & Kinicki (2004, p.400) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ระบุว่า การยอมรับในผลผลิตหรือบริการที่ลูกค้ามอบให้ทีมงาน สมาชิกปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร ทุกคนในทีมมีความพึงพอใจและเต็มใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือทีมอย่างต่อเนื่อง ทีมมีความก้าวหน้าและมั่นคง รวมทั้งได้รับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมจากองค์กร

Cohen (1994, p.67) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ระบุว่า ผลลัพธ์โดยรวมที่เกิดจากการทำงานของทีมที่บรรลุวัตถุประสงค์ของทีมและองค์กร รวมถึงความรู้สึกขององค์กรที่ดีของสมาชิกทีม ซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกัน ความมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของทุกคนในทีม และพฤติกรรมของสมาชิกในการธำรงรักษาความมั่นคงของทีมในอนาคต โดยผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งพิจารณาได้จากการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของผลผลิต ทั้งในด้านปริมาณและด้านคุณภาพของผลผลิต สำหรับเจตคติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกนั้นประกอบด้วย ความพึงพอใจในทีม ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจทางสังคม ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของทีม ความไว้วางใจในการบริหารทีม และความผูกพันต่อองค์กร ส่วนการธำรงรักษาความมั่นคงของทีมในอนาคตนั้น พิจารณาได้จากพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม ซึ่งประกอบด้วย การขาดงานและการลาออกจากทีม

Campion et al. (1993, p.835) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ระบุว่า ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของทีม ซึ่งประเมินในรูปของผลของการปฏิบัติงาน เช่น ผลิตภาพของงาน คุณภาพของงาน และสมรรถภาพของงาน และในรูปของทัศนคติของสมาชิกที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

Hackman (1987) กล่าวว่า ความหมายประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ระบุว่า ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง 1) ระดับผลลัพธ์ที่บรรลุตามมาตรฐานของผู้รับ ผู้ใช้หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวัดจากความมีประสิทธิภาพของงาน (Productivity) 2) ระดับความสามารถของทีมในการรักษา และสนับสนุนให้สมาชิกทำงานด้วยกันได้ต่อไปในอนาคต โดยวัดจากความเป็นไปได้ในอนาคตของทีม (The team's future prospects) และ 3) ระดับประสบการณ์ที่สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้า และความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกทีม ซึ่งวัดจากความพึงพอใจของสมาชิก (Employee satisfaction)

สรุป ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ผลลัพธ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้ รวมไปถึงบริบทต่างๆ ที่เกิดจากปฏิบัติงานร่วมกันกันของสมาชิกทีม สมาชิกทีมรู้สึกพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สมาชิกอยากจะร่วมงานกับองค์กรต่อไปในอนาคต ไม่อยากลาออกจากงาน หรือขาดงานหากไม่มีความจำเป็น

2.1.4 องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมจะทำให้การวางแผนวัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย และได้ประสิทธิผลดีกว่าการทำงานเพียงคนเดียว มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมงาน ดังนี้

อาเรเตยา สัมแบ่น (2559, น.4-11) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมจาก นักวิชาการ โดยองค์ประกอบย่อยซึ่งมีความคล้ายคลึงและสอดคล้องกัน 3 องค์ประกอบ คือ

1) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม การรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในทีม ในการให้บริการซ่อมบำรุง มีมาตรฐานจนสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

2) ความพึงพอใจของสมาชิกภายในทีม การพิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิก ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการทำงานร่วมกันในทีม รวมทั้งความพึงพอใจทีม เกี่ยวกับการได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าจากการทำงานร่วมกันในทีม

3) พฤติกรรมการดำรงรักษาทีม การสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า เพื่อดำรงรักษาทีมให้ คงอยู่ต่อไป ซึ่งสะท้อนได้จากพฤติกรรมการถอนตัวจากทีม ซึ่งพิจารณาจากการลางาน ขาดงานและการ ลาออกจากทีมในอัตราที่ต่ำ และมีการร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า

สุรียพร บุสดี (2559, น.34-40) ได้พิจารณาในเชิงสังเคราะห์ประสิทธิภาพของทีม องค์ประกอบ หรือคุณลักษณะประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม อาจมีความแตกต่างกันในรายละเอียด ประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 ส่วน ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงาน (Task performance) การบรรลุเป้าหมายของทีม เป็นผลมาจากการร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีม จากปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผลผลิตนั้นเกิดจากการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงต่อเวลา ก่อเกิดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของ กระบวนการปฏิบัติงานการจัดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน ให้แก่สมาชิก

2) ความพึงพอใจของสมาชิก (Member satisfaction) ความรู้สึกในเชิงบวกของ สมาชิกทีมที่มีต่อทีม โดยพิจารณาจากความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจต่อการ บริหารงานของผู้นำ ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพทางสังคม ระหว่างสมาชิกภายในทีม ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ความพึงพอใจต่อความโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ในการทำงาน

3) การดำรงรักษาทีม (Team maintenance) การร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในการ สร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต การร่วมกัน การป้องกันพฤติกรรม การถอนตัวออกจากทีม ด้วยการลดอัตราการลางาน การขาดงาน และการลาออก จากทีมของสมาชิก

สุธาสนี อภาศิริกุล (2556, น.5-6) ได้ใช้แนวคิดของ ดับลิน (Dubrin, 2005, p.206) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมมาจาก 2 เกณฑ์ คือ

1) ผลผลิตของงาน ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานในทีมได้ตรงตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ความพึงพอใจของสมาชิก สมาชิกของทีมมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานในทีม สามารถ สมองตอบในความต้องการของสมาชิก

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554, น.23) ได้รวบรวมข้อเสนอ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1) ผลการปฏิบัติงานของทีม การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของทีม ซึ่งสะท้อนให้เห็นในรูปผลผลิตและบริการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

2) ความพึงพอใจของสมาชิกทีม ความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจต่อทีม ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกภายในทีม และความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานของสมาชิกในทีมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะระดับของความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของทีม

ชนพัชร สมใจ (2552, น.33) ได้เลือกใช้แนวคิดประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของ Robbins (2001) โดยประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย การวัดผลงานหรือการปฏิบัติงานของทีม ตามที่กำหนดไว้ โดยมีการระบุอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย

2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ปัจจัยนำเข้า ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร เวลา รวมถึงวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในกระบวนการเพื่อให้เกิดผลลัพธ์หรือผลที่ได้จากการทำงาน โดยมีลักษณะเหมาะสมกับการใช้งาน ประหยัดไม่สิ้นเปลือง และต้องคำนึงถึงความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร การเก็บบำรุง รักษาคงสภาพในการใช้งาน

3) ความพึงพอใจของสมาชิกทีม ความรู้สึกที่ได้จากงานส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน โดยสมาชิกทีมมีความรู้สึกที่ดี สมาชิกทีมไม่เกิดความขัดแย้งที่ทำให้เกิดความแตกแยกในทีม พพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม มีพฤติกรรมที่ไม่ขาดงานไม่ลาออกจากทีม และมีความพึงพอใจทีมกับการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากประสิทธิผลของทีม

ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551, น.28-36) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม พบว่าความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ได้จำแนกองค์ประกอบย่อยออกเป็น 3 ด้าน คือ

1) ผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อยู่ในรูปแบบของผลผลิต และการบริการ

2) เจตคติ ความรู้สึกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3) พฤติกรรมการธำรงรักษาทีม ความสามารถของสมาชิกทีมที่จะให้องค์กรเจริญก้าวหน้า ให้เพื่อรักษาทีมให้มั่นคงต่อไป

ศยามล เอกะกุลานันท์ (2551, น.21) ได้กำหนดประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1) ผลการปฏิบัติงาน ผลงานของทีมเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ งานเสร็จตามเวลาที่กำหนด และรวดเร็วกว่าทีมงานอื่นๆ มีการพัฒนาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน และผลงานของทีมยังเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

2) ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม ความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในทางที่พึงพอใจมากกว่าคับข้องใจ มีความสบายใจ พพอใจกับการที่ได้เรียนรู้ และเข้าใจการทำงานในสายงานอื่นๆ มากขึ้น การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระหว่างสมาชิก การเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงความรู้สึกว่าตนเองมีการพัฒนา และมีความก้าวหน้า

วรรณฤดี เชาวศรีกุล (2544, น.36) ได้ทบทวนงานวรรณกรรมประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม แนวคิดประสิทธิผลของทีมนั้นมีประเด็นที่คล้ายคลึงกัน โดยใช้ประสิทธิผลของทีมนั้นตามแนวคิดของ Robbins (2001) ครอบคลุม และมีความชัดเจน คือ การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และความพึงพอใจของสมาชิกทีม

Robbin (2001, p.65) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ไว้ว่า การร่วมมือกันทำงานเป็นทีมจะนำพาองค์กรไปไปถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ

1) การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ความสามารถในการร่วมมือกันปฏิบัติงานจนบรรลุถึงเป้าหมาย

2) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการใช้ทรัพยากร งบประมาณให้เหมาะสมกับบุคลากร เวลา วัสดุและอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) ความพึงพอใจของสมาชิกทีม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะตอบสนองความต้องการของสมาชิก เกิดการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อการทำงานร่วมกันของสมาชิกภายในทีม ความพึงพอใจของสมาชิกทีมตามแนวคิดของ Robbins มี 2 ประเด็น คือ

(1) ความพึงพอใจของสมาชิกทีมในด้านความรู้สึกของสมาชิกทีมนั้น ทีมงานต้องมีการประสบการณ์ในการสร้างความพอใจให้กับสมาชิกทีมมากกว่าการสร้าง ความกังวลใจ ความอึดอัดรำคาญที่นำไปสู่ความล้มเหลวของทีม และการเป็นหน่วยที่ไร้คุณค่า สมาชิกทีมควรมีความรู้สึกที่ดีพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากประสิทธิผลของทีมที่มีการเพิ่มการเรียนรู้ของสมาชิกทีม การเติบโตประสบการณ์ที่มีความสุขและการพัฒนาสู่ผู้เชี่ยวชาญในอาชีพ นอกจากนั้นกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้นควบคู่กันในขณะทำงานเพิ่มความสามารถและความพึงพอใจ ทำให้สามารถรักษาหรือส่งเสริมสมาชิกให้ยังคงทำงานกับทีมของตนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ความพึงพอใจของสมาชิกทีมที่มีผลต่อพฤติกรรมความพึงพอใจของสมาชิกทีมในด้านความรู้สึก จะทำให้เกิดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับผลผลิตความสามารถของสมาชิกที่มีการทำงานร่วมกันต่อไปได้ (Team viability) นั้น สมาชิกทีมจะมีความพึงพอใจและเกิดความตั้งใจที่จะทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมในอนาคต คือ การไม่ขาดงาน การไม่ลาออกจากงาน

Cohen (1994, pp.67-102) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมไว้ในรูปแบบเชิงทฤษฎีว่า ประสิทธิผลของทีมนั้นเป็นการบรรลุเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1) ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของทีมโดยพิจารณาจากผลผลิตหรือบริการที่พร้อมด้วยคุณภาพ และปริมาณ

2) เจตคติของสมาชิกในทีมที่พิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิก

3) ประสิทธิผลของทีมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม โดยพิจารณาจากการขาดงาน และการลาออกจากทีม

Hackman (1980, pp.315-342) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม โดยยึดหลักเกณฑ์ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) คุณภาพและปริมาณของผลผลิต ซึ่งพิจารณาจากผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสมาชิกในทีมอย่างมีมาตรฐาน

2) การสนองตอบความต้องการของสมาชิกในด้านการสร้างความพึงพอใจที่มีมากกว่าความคับข้องใจในการทำงาน

3) ความสามารถของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนสามารถอ้างความมั่นคงของทีมไว้ได้ในอนาคต

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อเสนอแนะแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากนักวิชาการและนักวิจัยหลากหลายท่านเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม ผู้วิจัยนำมาแจกแจงความถี่ตามความเห็นที่ตรงกัน สามารถแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมได้ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ที่	ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม	อาเธตยา สัมแป้น (2559)	สรีย์พร บลดี (2559)	สุภาสินี อาภาศิริกุล (2556)	วัลลยา โคตรนรินทร์	ธนพัชร สมใจ (2552)	ภิญโญ มนุศิลป์ (2551)	ศยามล เอกะกลานันท์	วรรณฤดี เซาว์ศิริกุล	Robbins (2001)	Cohen (1994)	Hackman (1987)	ความถี่
1.	ผลการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
2.	ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11*
3.	พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม	✓	✓				✓				✓	✓	5*

จากตารางสังเคราะห์ที่ผู้วิจัยรวบรวมแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษานักวิชาการหลายท่านดังกล่าวในข้างต้น เกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยผู้วิจัยเลือกระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

2.1.4.1 ผลการปฏิบัติงาน

โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายของผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

อาเธตยา สัมแป้น (2559, น.4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในทีมเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการให้บริการสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งองค์กรมีการกำหนดบริหารสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ได้มาตรฐานส่งผลต่อการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

สุรียพร บุสดี (2559, น.37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายของทีมอันเป็นผลมาจากการร่วมกันดำเนินงานของสมาชิกในทีม โดยพิจารณาได้จาก ปริมาณและคุณภาพของผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ซึ่งผลผลิตนั้นเกิดจากการควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ และตรงต่อเวลาก่อเกิดนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน การจัดการความผิดพลาด ในการปฏิบัติงาน

สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556, น.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลผลิตงาน เป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานในทีม ได้ดำเนินการได้ตรงตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554, น.24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของทีมในมิติที่เกี่ยวกับความสามารถในการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นอยู่ในรูปของผลผลิตหรือบริการ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ธนพัชร สมใจ (2552, น.34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม เป็นการวัดผลงานหรือการปฏิบัติงานของทีมตามที่กำหนดไว้ โดยมีการระบุอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย

ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551, น.31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของทีม สะท้อนให้เห็นรูปแบบผลผลิต และการบริการในด้านปริมาณ และคุณภาพที่ตรง หรือสูงกว่ามาตรฐาน เพื่อลดความผิดพลาดของการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิด นวัตกรรมใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ศยามล เอกะกุลนันท์ (2550, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของงาน ผลงานของทีมที่ดำเนินไปไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทีมแก้ปัญหาให้กับองค์กร งานเสร็จตามเวลาที่กำหนดและรวดเร็วที่ทีมงานอื่นๆ มีการพัฒนาแนวทางและวิธีการใหม่ๆ ในการ ทำงาน และผลงานของทีมยังเป็นที่รู้จักของบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

วรรณฤติ เชาวศรีกุล (2544, น.34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของทีม (Team Performance) โดยประเมินในขอบเขตของปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และคุณภาพของผลลัพธ์ที่ตรงกัน หรือสูงกว่ามาตรฐานขององค์การที่วางไว้ ประกอบด้วย ความเข้าใจ ในงาน คุณภาพในงานที่แล้วเสร็จ การริเริ่มนวัตกรรมการเพิ่มผลผลิต การวางแผนการแข่งขันเวลาที่ใช้ หรือการทำงานเสร็จทันเวลา การทำงานสำเร็จภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการตอบสนองต่อปัญหา หรือโอกาสได้อย่างรวดเร็ว การปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุมความพึงพอใจของลูกค้า คือ การให้บริการ ลูกค้าโดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้า

Robbins (2001, p.65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เป้าหมายเป็นการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป้าหมาย แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ เป้าหมายที่เป็นทางการ (Official goals) เป็นวัตถุประสงค์ที่กว้างๆ เป็นนามธรรม และเป้าหมายในการปฏิบัติ (Operative goals) แสดงถึงลักษณะงานและกิจกรรมที่ปฏิบัติจริงวิธีการวัด สามารถนำมาใช้ปฏิบัติให้ได้ผลภายใต้เงื่อนไข คือ

1) หน่วยงานต้องมีเป้าหมายสุดท้ายที่กำหนดไว้และต้องทำให้เสร็จ
2) เป้าหมายต้องสามารถระบุได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย
3) เป้าหมายต้องมีจำนวนไม่มากนัก เป็นเป้าหมายผลผลิตที่สำคัญๆ ที่สะดวกในการนำมาใช้บริหารงาน

- 4) เป้าหมายต้องเป็นที่ยอมรับและเห็นชอบของฝ่ายต่าง ๆ
5) ต้องสามารถวัดความก้าวหน้าผลงานที่จะมุ่งสู่เป้าหมายได้

Cohen (1994, pp.67-102) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อสังเกตเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ คือ การควบคุมค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานให้เป็นไปตามที่กำหนด รวมทั้งการแสวงหาวิธีการในการปรับปรุงปริมาณคุณภาพของผลผลิตและบริการให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

Hackman (1987, pp.315-342) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง อยู่ในรูปของผลผลิตการบริการจะต้องบรรลุตามมาตรฐานที่องค์กร หรือที่สมาชิกทีมใด กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ แล้วต้องได้รับการยอมรับจากผู้ใช้หรือผู้รับบริการ หากมีคุณภาพต่ำ มีคุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ ผลการปฏิบัติงานก็ไม่บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือกล่าวได้ว่าผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิผล

สรุป ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง สมาชิกในทีมดำเนินการปฏิบัติงานร่วมกัน ได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สะท้อนให้เห็นว่าปริมาณคุณภาพของผลผลิตและบริการเพิ่มขึ้น ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิผล

2.1.4.2 ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของสมาชิกในทีม ดังนี้

อาเตตยา สัมแปน (2559, น.4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีม หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกทีม พิจารณาจากความพึงพอใจของสมาชิกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจต่อการทำงานร่วมกันภายในทีม รวมทั้งความพึงพอใจเกี่ยวกับการได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าจากการทำงานร่วมกันในทีม

สุรียพร บุสดี (2559, น.39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในเชิงบวกของสมาชิกที่มีต่อทีม โดยพิจารณาจากความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้นำ ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจต่อสัมพันธภาพทางสังคมระหว่างสมาชิกภายในทีม ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

สุธาสินี อาภาศิริกุล (2556, น.6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิก สมาชิกของทีมนั้นมีความรู้สึกที่ดีที่ได้ทำงานในทีม ทีมสามารถสนองตอบในความต้องการของสมาชิก

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554, น.26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจต่อทีม ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์

ทางสังคมระหว่างสมาชิกภายในทีม และความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานของสมาชิกในทีมเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะระดับของความพึงพอใจ เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของทีม

ธนพัชร สมใจ (2552, น.36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ได้จากการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน โดยสมาชิกทีมมีความรู้สึกที่ดี สมาชิกทีมไม่เกิดความขัดแย้งที่ทำให้เกิดความแตกแยกในทีม พพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม มีพฤติกรรมที่ไม่ขาดงานไม่ลาออกจากทีม และมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากประสิทธิผลของทีม

ภิญโญ มนุศิลา (2551, น. 34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกของทีม ซึ่งพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิก โดยหมายรวมถึงความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจต่อทีม ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิกภายในทีม และความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ความพึงพอใจในงานของสมาชิกในทีมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะระดับของความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงควมมีประสิทธิภาพของทีม ดังนั้น การออกแบบงานอย่างเหมาะสม และการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารจัดการของผู้นำทีม จึงต้องเป็นไปเพื่อสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกเกิดความมุ่งมั่นพากเพียรที่จะทำให้การทำงานบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

ศยามล เอกะกุลานันท์ (2550, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในทีม เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในทางที่พึงพอใจมากกว่าคับข้องใจ มีความสบายใจ พพอใจกับการที่ได้เรียนรู้และเข้าใจการทำงานในสายงานอื่นๆ มากขึ้น การได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานระหว่างสมาชิก การเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงความรู้สึกว่าตนเองมีการพัฒนา และมีความก้าวหน้า

วรรณฤดี เขาว์ศรีกุล (2544, น.44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกทีม หมายถึง ความรู้สึก และพฤติกรรมของสมาชิกทีมที่เป็นผลซึ่งเกิดจากการทำงานร่วมกันเป็นทีม ประเมินในขอบเขตของความรู้สึกของสมาชิกทีมในด้านความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันภายในทีม และได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของทีม ความรู้สึกในคุณค่าของความพยายามร่วมกันของสมาชิกทีมที่ทำให้มีผลของการทำงานที่ดี ไม่เกิดความขัดแย้งและความแตกแยกในทีม มีพฤติกรรมที่ไม่ขาดงาน ไม่ลาออกจากงาน

Robbins (2001, p.65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้ทางบวก ความภาคภูมิใจ การเห็นคุณค่า และมีความสุขในการทำงาน จึงมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ความพึงพอใจของสมาชิกทีม ตามแนวคิดของ Robbins มี 2 ประเด็น คือ

1) ความพึงพอใจของสมาชิกทีมในด้านความรู้สึก ทีมงานต้องมีประสบการณ์ในการสร้างความพอใจให้กับสมาชิกทีม มากกว่าการสร้างความกังวลใจ ความอึดอัดรำคาญที่นำไปสู่

ความล้มเหลวของทีม ให้สมาชิกทีมมีความรู้สึกที่พึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม และมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากประสิทธิผลของทีม

2) ความพึงพอใจของสมาชิกทีมที่มีผลต่อพฤติกรรม ด้านความรู้สึก จะทำให้เกิดผลลัพธ์ทางพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับผลผลิตความสามารถของสมาชิกที่มีการทำงานร่วมกันต่อไปได้ (Team viability) สมาชิกทีมจะมีความพึงพอใจและเกิดความตั้งใจที่จะทำหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของทีมอย่างต่อเนื่องในอนาคต เช่น การไม่ขาดงาน การไม่ลาออกจากงาน

Cohen (1994, pp.67-102) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจของสมาชิกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจของสมาชิกนั้น ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม (Team satisfaction) ความพึงพอใจทางสังคมต่อกัน (Social satisfaction) ความพึงพอใจในการเจริญก้าวหน้าของทีม (Growth satisfaction) ความไว้วางใจในการบริหารงาน (Trust in management) และความผูกพันต่อองค์กร (Organizational commitment)

Hackman (1987, pp.315-342) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน ซึ่งประสบการณ์จากการทำงานที่ได้รับควรจะเป็นไปในทางที่สามารถสนองความต้องการ โดยก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าการสร้างข้อกังวลใจ หรือความคับข้องใจให้แก่สมาชิกเกิดการเรียนรู้ และมุ่งที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

สรุป ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพด้านความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกทีมที่มีเจตคติ หรือความรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ โดยสมาชิกได้รู้สึกว่าเห็นคุณค่าความสำคัญ ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จึงมีผลทำให้ไม่เกิดการขาดงาน การลาออกจากงาน มีความรู้สึกพึงพอใจที่ร่วมงานกับสมาชิกทีมอย่างต่อเนื่อง

2.1.4.3 พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม

โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมาย พฤติกรรมความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า เพื่อดำรงความเป็นทีมไว้ในอนาคต ดังนี้

อาเธตยา สัมแป้น (2559, น.4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของสมาชิกทีมในการสร้างให้ทีมเกิดความเจริญก้าวหน้า เพื่อดำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไป ซึ่งสะท้อนได้จากพฤติกรรมการถอนตัวจากทีม อันพิจารณาได้จากการลางาน ขาดงาน และการลาออกจากทีมในอัตราที่ต่ำ และการร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า

สุรียพร บุสดี (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม หมายถึง การร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในการสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต การร่วมกันการป้องกันพฤติกรรมถอนตัวออกจากทีม ด้วยการลดอัตราการลางาน การขาดงาน และการลาออกจากทีมของสมาชิก

ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551, น.36) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม หมายถึง ความสามารถของสมาชิกในการร่วมกันสร้างทีมเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการ

ดำรงทีมให้อยู่ต่อไปในอนาคต ซึ่งสะท้อนจากพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม พิจารณาจากจำนวนของการลาออกที่ลดลง การขาดงาน และการลาออก

Cohen (1994, pp.67-102) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม บอกถึงกระบวนการทางสังคมที่เกิดขึ้น สมาชิกที่ทำงานร่วมกันทำงานจะต้องรักษาหรือส่งเสริมสมาชิกทั้งหมดให้ยังคงทำงานกับทีมของตนต่อไป แต่บางสมาชิกทีมที่ได้ร่วมกันทำงานไประยะหนึ่งอาจเกิดความไม่จริงใจในทีมได้ และทำลายกระบวนการของทีมไปโดยอัตโนมัติ ถึงแม้ว่าผลการปฏิบัติงานของทีมอาจจะยังไม่เป็นที่ยอมรับอยู่ก็ตาม แต่การแตกแยกและขัดแย้งกันระหว่างสมาชิก จะทำให้การร่วมมือกันทำงานทำให้ทีมลดน้อยลง ส่งผลให้ทีมแตกแยกได้ สะท้อนให้เห็นถึงความไม่มีประสิทธิภาพของทีม รูปแบบของพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมสามารถแสดงออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ การขาดงาน และการลาออกจากงาน

Hackman (1987, pp.315-342) ได้ให้ความหมายไว้ว่า พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมของสมาชิกในทีมถือเป็นสิ่งช่วยธำรงรักษาส่งเสริมและยกระดับความสามารถในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนดำรงความเป็นทีมต่อไปได้ในอนาคต

สรุป พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกทีม โดยการสมาชิกทีมร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกเต็มใจและสบายใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานทีมมีประสิทธิภาพที่ดีต่อองค์กร สมาชิกไม่อยากขาดงาน การลาออกจากงาน ส่งผลให้ทีมมั่นคงดำรงและอยู่ร่วมงานกับทีมต่อไปในอนาคต

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้คำนิยาม และเสนอแนะความคิดเห็นไว้ อันนำไปสู่การกำหนดปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในการศึกษาวิจัย ดังนี้

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, น.23-29) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ที่สอดคล้องกับแนวคิดของ Romig ดังนี้

1) การติดต่อสื่อสาร กระบวนการที่สมาชิกในทีมมีการสื่อสารตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และรับฟังปัญหาการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

2) การร่วมมือ การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอก ด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพียง

3) การประสานงาน การมีมนุษยสัมพันธ์และสร้างขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน มีการวางแผนที่เหมาะสม

ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และมีการประชุมเกี่ยวกับความก้าวหน้าและปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ การมีความคิดสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม สมาชิกร่วมมือกันทำงานด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการประสบผลสำเร็จ ได้เข้าร่วมศึกษาดูงาน และร่วมประชุมสัมมนาเพื่อรับการถ่ายทอดความคิดใหม่ๆ ร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยร่วมกันสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมและช่วยคิดค้นแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการทำงาน

5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นโอกาสให้ผู้เข้าร่วมคิดนอกกรอบมีแรงจูงใจให้บุคลากรในแผนกมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสนับสนุนบุคลากรเพื่อลดคุณภาพของนักศึกษาเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมการใช้ความรู้จากการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพงานและตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรในสถานศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562, น.34) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงาน เป็นทีมไว้ว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน รับรู้มีส่วนร่วมและเข้าใจในเป้าหมายร่วมกัน

2) ด้านความไว้วางใจ มีความจริงใจเปิดเผย ซื่อสัตย์ ให้ความน่าเชื่อถือ และสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน

3) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ การสื่อสารที่ชัดเจนครบถ้วน มีความพึงพิเคราะห์ถูกต้อง

4) ด้านการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเสนอปัญหาในการประชุม เลือกแนวทางในการแก้ไขปัญหา ประเมินผลในกิจกรรม และมีส่วนร่วมการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

5) การตัดสินใจ การค้นหาทางเลือก การประเมินทางเลือก การปฏิบัติตามทางเลือก การประเมินผลลัพธ์ และการติดตามประเมินผล

6) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม การเป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรม มีภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มอบอำนาจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร และรวมพลังของทุกคนในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

7) ด้านความสมดุลในบทบาท การปฏิบัติตามบทบาทที่กำหนด ปฏิบัติตามบทบาทที่บุคคลเข้าใจหรือคาดคิดไว้ แสดงออกตามบทบาทที่เป็นจริง และปฏิบัติตามบทบาทที่เหมาะสม

สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561, น.30) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมไว้ พบว่า การศึกษาผลวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้สมรรถนะการทำงานเป็นทีม ซึ่งกำหนดให้ครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติของครู โดยให้ความหมายของสมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

2) การเสริมแรง กล่าวยกย่องให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

- 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
- 4) การแสดงบทบาทผู้นำและผู้ตาม สามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
- 5) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน และร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559, น.42) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน
- 2) ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม
- 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 4) ด้านกระบวนการทำงาน
- 5) ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์ที่ชัดเจน
- 6) ด้านภาวะผู้นำทีม

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.32-38) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า มีความหลากหลาย มีลักษณะที่แตกต่างกันบ้างและสอดคล้องกัน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จำแนกเป็นพฤติกรรมการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลได้ 6 ลักษณะ ดังนี้

- 1) การมีปฏิสัมพันธ์ การเข้าใจซึ่งกันและกัน สนับสนุนช่วยเหลือกัน
- 2) การสื่อสารอย่างเปิดเผย การสื่อสารกับสมาชิกทีมต้องตรงไปตรงมา มีความชัดเจน สนับสนุนให้ผู้อื่นเปิดเผย สมาชิกเปิดใจและร่วมมือกันแก้ปัญหา
- 3) การมีส่วนร่วม การทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหาสมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน
- 4) การมีเป้าหมายเดียวกัน สมาชิกทีมเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีส่วนร่วมในการวางแผน และสมาชิกให้ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ
- 5) ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมมีความไว้วางใจทั้งต่อตนเองและสมาชิก มีความจริงใจต่อการแสดงความรู้สึก
- 6) การยอมรับนับถือ สมาชิกทีมต้องยอมรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ให้เกียรติเคารพกันในการแสดงความคิดเห็น บทบาทและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของกันและกัน

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2558, น.52) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า ประเด็นที่คล้ายคลึงกันหรือสามารถจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน นำไปสู่การสังเคราะห์นำมาซึ่งปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสร้างความไว้วางใจในทีมงานโดยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร การส่งและรับสารในบรรยากาศที่ดีมีความจริงใจให้กัน

3) ด้านเป้าหมายของทีม การที่สมาชิกทีมมีความเข้าใจรับรู้วัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่ชัดเจนไปในทิศทางเดียวกันเพื่อความสำเร็จ

4) ด้านการยอมรับนับถือ การยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันและให้เกียรติเคารพกันในการทำงาน

5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ การร่วมมือกันทำงานที่เป็นกันเอง สนับสนุนเกื้อกูลกัน

ธนพัชร สมใจ (2557, น.47) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมไว้ว่า แนวคิดทฤษฎีการทำงานเป็นทีมเป็นการปฏิบัติงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ ก่อให้เกิดความร่วมมือกันทั้งในด้านทักษะ เจคติ ความรู้ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และประสิทธิผลขององค์กร โดยผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของ Woodcock (1989) 11 ด้าน เพราะมีความเหมาะสมกับบริบทที่ทำการศึกษา

ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551, น.110-113) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ได้แก่

1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ประกอบด้วย การฝึกอบรม ระบบสารสนเทศ รางวัล และทรัพยากร ส่งผลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีมผ่านปัจจัยอื่นๆ ที่นำมาศึกษาทุกปัจจัย

2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน ความเป็นอิสระ และการสะท้อนกลับ ส่งผลทางตรงต่อความมีประสิทธิภาพของทีมผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะ ปัจจัยด้านกระบวนการทีม

3) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีมและปทัสถานของทีม ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีมผ่านปัจจัยด้านกระบวนการทีม

4) ปัจจัยด้านกระบวนการทีม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่น และการจัดการความขัดแย้ง ส่งผลทางตรงต่อความมีประสิทธิภาพทีม

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550, น.19-29) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในแนวการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ได้แก่

1) การพัฒนาภาวะผู้นำ ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจะสามารถผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าไปตามกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนั้นจะต้องมีความจริงใจ และซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและผู้ประสานงานที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ตลอดจนกระตุ้นและสนับสนุนให้สมาชิกสามารถคิดแก้ปัญหาด้วยตนเองได้

2) การกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การที่บุคคลรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องเหมาะสมจะทำให้บุคคลมีการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ในที่สุดซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรสังคม คือ การอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ความสำเร็จในชีวิตส่วนตัวและส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

3) การประสานงานของทีมงาน การประสานงานมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กรทีมงาน ลงไปจนถึงระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายโดยราบรื่นและรวดเร็ว

ช่วยประหยัดเวลาในการทำงานทำให้เพิ่มผลผลิตของงานมากขึ้น ทำให้ทุกคนทุกฝ่ายในองค์กรมีความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายนโยบายขององค์กร ทีมงาน หน่วยงานอย่างถูกต้องตรงกัน ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ลดความขัดแย้งในองค์กร ทีมงาน ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ และช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง กระบวนการติดต่อสื่อสารนี้ คือ การติดต่อสื่อสารแบบสองทิศทาง มีบุคคล 2 ฝ่ายติดต่อสื่อสารกัน ผู้ส่งได้ส่งข้อความไปยังผู้รับ ผู้รับแสดงความเข้าใจในเนื้อหาสาระของข้อความที่ได้รับ

5) การประชุมหรือปรึกษาหารือ การประชุมหารือกันให้ประสบผลสำเร็จนั้นผู้เกี่ยวข้องควรจัดวาระการประชุม หรือกำหนดประเด็นการประชุมให้มีความชัดเจน มีการประสานผู้เข้าประชุม หรือเตรียมผู้เข้าประชุมให้มีความพร้อม กำหนดเวลาการประชุมให้ชัดเจน พร้อมกับเตรียมสถานที่อุปกรณ์ และเอกสารประกอบการประชุมให้พร้อม ในระหว่างการประชุมจะต้องมีการสร้างบรรยากาศการประชุมที่เอื้อให้มีการปรึกษาหารือ หรือแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย รุ้สึกปลอดภัย หรือไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Romig (1996, p.348) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งอยู่ในรูปแบบ 5C ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกในทีมงานให้มีการรับฟัง เข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานปฏิบัติที่เกิดขึ้น การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร มีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหา มีความคิดสร้างสรรค์หลากหลาย เพื่อเพิ่มผลผลิตของงาน

2) การร่วมมือ (Cooperation) เป็นการร่วมมือในการทำงานร่วมกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ทีมตั้งไว้ โดยแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกภายในทีม

3) การประสานงาน (Coordination) การที่สมาชิกในทีมทุกคนมีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยการประชุมวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบแต่ละบุคคลในทีมงานซึ่งต้องมีการพึ่งพาอาศัยกันและกันโดยปราศจากการควบคุมในองค์กร การประสานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กร เพื่อเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกันจากโครงสร้างลักษณะแนวตั้งและแนวนอน เพื่อจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4) การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Breakthrough) การที่สมาชิกในทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการแก้ปัญหาของงานที่ทำ จึงเป็นการปฏิบัติที่แตกต่างไปจากงานที่ทำอยู่ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปใช้ได้จริง จึงเป็นการปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตอีกด้วย

5) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) เป็นการปรับปรุงของกระบวนการทำงานและการพัฒนางานเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และเป็นการปรับปรุงคุณภาพออกแบบสิ่งใหม่ๆ อย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้มีการเรียนรู้ข้อผิดพลาดในการทำงานมากขึ้น

Parker (1990, p.16) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม 12 ประการดังนี้

1) มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ (Clear Sense of Purpose) สมาชิกของทีมร่วมกัน กำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ดังนี้ มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนร่วมกัน ทั้งวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการ สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง สร้างแรงจูงใจและผลักดันให้ผลการปฏิบัติงาน ที่มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย

2) บรรยากาศการทำงานที่ไม่เป็นทางการ (Informal Climate) การปฏิบัติงานอย่างเรียบง่าย มีบรรยากาศอบอุ่นเป็นกันเอง เวลาประชุมทุกคนจึงเกิดความเต็มใจมาประชุมพร้อมกันด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ดังนี้ เมื่อทีมงานทำงานสมาชิกแสดงความยินดีด้วยความเต็มใจ มีการทำกิจกรรมร่วมกัน มีอารมณ์ขันเพื่อลดความเครียดเวลาบรรยากาศตึงเครียด

3) การมีส่วนร่วม (Participation) การมีส่วนร่วมในการทำงาน สมาชิกทุกคนต้องมีบทบาทหน้าที่ โดยเข้าร่วมในกิจกรรม การแสดงออก และการอภิปรายต่างๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจทำให้สามารถรับรู้ วาจา ท่าทาง เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก

4) การรับฟังซึ่งกันและกัน (Listening) สมาชิกตั้งใจฟังในการแสดงความคิดเห็นของคนอื่น อย่างตั้งใจ สงานในท่าทีในการวิจารณ์ ยอมรับและส่งเสริมการรับฟังซึ่งกันและกัน เต็มใจรับรู้ข้อมูล และความคิดเห็นความแตกต่าง

5) ความไม่เห็นด้วยในทางสร้างสรรค์ (Civilized Disagreement) สมาชิกมีอิสระในการ แสดงความคิดเห็นของตนเอง เพื่อให้การการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย สมาชิกจะต้องสื่อสารความคิดเห็นที่แตกต่างในทางบวก เปิดกว้างยืดหยุ่นในการรับฟังความคิดเห็นทุกประเด็น

6) ความเห็นพ้องกัน (Consensus) เทคนิคการหาข้อยุติความคิด การตัดสินใจ ซึ่งไม่ควรจากการออกคะแนนเสียงเพราะสมาชิกทีมไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยกันทุกเรื่อง ดังนี้ การยอมรับฟังเหตุผลและหาข้อมูลในการตัดสินใจ ให้สมาชิกเต็มใจในความคิดเห็นถึงแม้ว่าจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

7) การสื่อสารที่เปิดเผย (Open Communication) การเจรจาในบรรยากาศเปิดเผยจริงใจต่อกัน เชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดการฟังพาวาศัยกัน สมาชิกจึงตอบสนองความรู้สึกนั้นในทางบวก คือ มีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

8) บทบาทที่ชัดเจนและการมอบหมายงาน (Clear Roles and Work Assignments) สมาชิกเกิดความเข้าใจตรงกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย เต็มใจในการปฏิบัติงาน และสามารถพูดคุยเกี่ยวกับหน้าที่ของสมาชิกได้อย่างเปิดเผย เพื่อที่จะได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ให้อยู่ในระดับสูง

9) ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) สมาชิกมีภาวะผู้นำร่วมกัน กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก มีพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ของสมาชิกทีม ช่วยกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

10) ความสัมพันธ์กับภายนอก (External Relations) สมาชิกทีมร่วมมือกับสมาชิกภายนอก เพื่อที่จะได้ขอความช่วยเหลือในแหล่งทรัพยากร และให้สมาชิกทีมยกย่องฝ่ายต่างๆ ที่ให้การสนับสนุน

11) การทำงานที่มีหลายรูปแบบ (Style Diversity) การปฏิบัติงานที่หลากหลายรูปแบบมีความแตกต่างกันอยู่ 4 รูปแบบ คือ

- (1) สมาชิกที่ยึดการทำงานเป็นหลัก
- (2) สมาชิกที่ยึดเป้าหมายเป็นหลัก
- (3) สมาชิกที่เน้นกระบวนการเป็นหลัก
- (4) สมาชิกที่มุ่งวิธีการเป็นหลัก เพื่อสร้างความแข็งแกร่งของทีม

12) การประเมินผลตนเอง (Self-Assessment) การตรวจสอบการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด เพื่อค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของตัวเองสามารถนำไปปรับปรุงเพื่อประสิทธิผลที่ดีในการปฏิบัติงาน

Woodcock (1989, pp.62-63) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมที่สำคัญ 11 ด้าน ดังนี้

1) การรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ ความสามารถในการใช้ความแตกต่างของสมาชิกทีมได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

2) การร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและยอมรับเป้าหมาย ปฏิบัติงานต้องมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมอย่างชัดเจน สมาชิกจะต้องเข้าใจ ยอมรับ ร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

3) การเปิดเผยและเผชิญหน้า การติดต่อสื่อสารสร้างสัมพันธ์กันในสมาชิกทีมให้เป็นไปอย่างเปิดเผย และเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องแก้ปัญหาด้วยการเผชิญหน้าซึ่งกันและกัน

4) การสนับสนุนและไว้วางใจ การที่สมาชิกในทีมต้องให้ความช่วยเหลือสนับสนุนร่วมมือร่วมใจกันอย่างจริงจัง ให้โอกาสพูดถึงปัญหาอย่างอิสระ

5) การให้ความร่วมมือและความขัดแย้ง การที่สมาชิกในทีมต้องให้ความร่วมมือกัน ทั้งในการประสานงาน การวางแผนดำเนินงาน ข้อขัดแย้งในทีมเป็นไปในทางที่ดี

6) วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว การทำงานของสมาชิกทีมจะมีลักษณะยืดหยุ่น การตัดสินใจจะอาศัยข้อเท็จจริงเป็นหลัก

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สมาชิกทุกคนสามารถเป็นผู้นำได้ตามสถานการณ์ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ฟังที่ดีด้วย

8) การทบทวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที ซึ่งการทบทวนนี้อาจจะทำในระหว่างปฏิบัติงานหรือภายหลังงานเสร็จก็ได้

9) การพัฒนาบุคคล เพื่อจะได้นำความรู้ความสามารถมาพัฒนาและใช้ในการปฏิบัติงาน

10) การมีสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกทีมการทำงานระหว่างกลุ่มเป็นไปในบรรยากาศของสัมพันธภาพที่ดี ฟังความคิดเห็น และทำความเข้าใจแนวคิดหรือปัญหาของผู้อื่นและพร้อมที่จะช่วยเหลือ

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นสิ่งที่จำเป็นในทุกระดับทั้งภายนอกและภายในองค์กรสมาชิกทุกคนจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและได้รับข้อมูลในการติดต่อสื่อสารอย่างเพียงพอ

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อเสนอแนะแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ จากนักวิชาการ และนักวิจัยหลากหลายท่านเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม ผู้วิจัยนำมาแจกแจงความถี่ตามความเห็นที่ตรงกัน สามารถแสดงรายละเอียดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ที่	ปัจจัย	นพวรรณ คงพริ้ว (2563)	ลิขิตารีย์ สุขบุตร (2562)	ศุภัญญา จิตพิสิทธิ์ (2561)	กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	ธนพัชร สมใจ (2557)	ภิญญา มนุศิลา (2551)	ทองประเสริฐ ใจตรง (2550)	Romig (1996)	Parker (1990)	Woodcock (1989)	ความถี่
1.	ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน			✓	✓	✓	✓				✓	✓	6
2.	บทบาทของสมาชิกในทีม		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	8*
3.	การติดต่อสื่อสาร	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10*
4.	การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน		✓		✓	✓	✓				✓	✓	6
5.	ภาวะผู้นำ		✓		✓		✓	✓	✓		✓	✓	7*
6.	กระบวนการทำงาน				✓								1
7.	การสนับสนุนและการไว้วางใจ		✓			✓	✓					✓	4
8.	การจัดความขัดแย้ง						✓	✓				✓	3
9.	การเปิดเผยและการเผชิญหน้า						✓					✓	2
10.	การทบทวนการทำงานเป็นทีมอย่างสม่ำเสมอ	✓					✓			✓		✓	4
11.	การพัฒนาบุคคล						✓				✓	✓	3
12.	การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน					✓					✓		2

ตารางที่ 2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม

ที่	ปัจจัย	นพวรรณ คงพรวี (2563)	ลิขิตร์ย์ สุขบุตร (2562)	สุกัญญา จิตพิสิทธิ์ (2561)	กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559)	ลำเทียน เผ่าอาจ (2559)	ธนพัชร สมใจ (2557)	ภิญญา มนูญศิลป์ (2551)	ทองประเสริฐ ใจตรง (2550)	Romig (1996)	Parker (1990)	Woodcock (1989)	ความถี่
13.	การสร้างบรรยากาศเชิงบวกภายในทีม								√		√		2
14.	การมีส่วนร่วม	√	√	√		√		√		√	√		7*
15.	ความเหนียวแน่นในทีม							√					1
16.	การประสานงาน	√							√	√	√		4
17.	การมีความคิดสร้างสรรค์	√								√	√		3
18.	วิธีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว และการตัดสินใจ		√				√					√	3
19.	การปรับตัว				√								1

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์พิจารณาความถี่ของปัจจัยที่สอดคล้องกับแนวความคิดของนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านที่มีความถี่ระดับ 7 สรุป ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การติดต่อสื่อสาร

โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายการติดต่อสื่อสารไว้ ดังนี้
นพวรรณ คงพริ้ว (2563, น.5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในทีมสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมาในสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ให้ผู้ร่วมงานเข้าใจวิธีการทำงานอย่างชัดเจน และบุคลากรในสถานศึกษาได้รับข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วทันเหตุการณ์ เปิดเผยข้อมูลที่แท้จริงแก่บุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันได้ และรับฟังปัญหาทางานการทำงานของผู้ร่วมงานที่เกิดขึ้น

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562, น.41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่จะช่วยให้การทำงานผ่านไปได้อย่างดีโดยตลอด เป็นเครื่องช่วยตรวจสอบความเข้าใจในเป้าหมาย การสื่อสารเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างทีมงานเข้าใจกัน กล้าที่จะสื่อสาร กล้าแสดงความคิดเห็น ช่วยให้เกิดการพัฒนาและการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสร้างความเข้าใจ และสร้างวัฒนธรรม ตลอดจนจนสามารถสามารถสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรต่างๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของผู้บริหาร

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.34) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับได้รับข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนจนปัญหาในการทำงานได้ชัดเจน ตรงไปตรงมาและทั่วถึงด้วยความจริงใจ ซึ่งผู้รับสามารถ ตอบโต้ และตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย

ธนพัชร สมใจ (2557, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารที่ดีต่อการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อสมาชิกทีม โดยมีรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีการสื่อสารอย่างสะดวก รวดเร็วและถูกต้อง มีทักษะในการสื่อสารด้วยภาษาคำพูด และท่าทางได้สอดคล้องกัน

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550, น.8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการในการส่งข่าวสารระหว่างสมาชิกในทีมงานด้วยกัน และการสื่อสารกับบุคคลกับหน่วยงานองค์กรภายนอก เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน สามารถประสานงานให้ฝ่ายต่างๆ ปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ โดยเป็นการสื่อสารแบบสองทางหรือสื่อสารสื่อสารระบบเปิด คือ ทั้งผู้ส่งข่าวสารและผู้รับข่าวสารได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน หรือสอบถามโต้ตอบกันทั้งสองฝ่าย

ภิญโญ มนุศิลป์ (2551, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง กระบวนการเคลื่อนย้าย แลกเปลี่ยนและส่งผ่านข่าวสารข้อมูลหรือความหมายบางอย่างระหว่างบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันหรือเป้าหมายบางประการตามต้องการ

Romig (1996, p.348) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิกทีมในทีมงาน ต้องมีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่เกิดขึ้น การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารควรมีอิสระในการให้ข้อมูลกัน และช่วยกันแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ที่หลากหลายเพื่อเพิ่มผลผลิตของการปฏิบัติงาน

Parker (1990, p.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง เป็นการเจรจาติดต่อระหว่างทีมงาน ที่บรรยากาศจะเต็มไปด้วยความเปิดเผยจริงใจต่อกัน มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สมาชิกทีมงานสามารถสนับสนุนให้มีการสื่อสารที่เปิดเผยโดยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันด้วยความจริงใจและเปิดเผย เต็มใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือสมาชิกผู้ต้องการความช่วยเหลือ ได้รับความรู้สึกที่อึดอัดใจของสมาชิกและตอบสนองความรู้สึกนั้น ในทำงานบวกมีการพึ่งพาอาศัยกัน และสมาชิกมีความผูกพันและรับผิดชอบต่องาน

Woodcock (1989, pp.75-116) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสารภายในสมาชิกทีม หมายถึง กระบวนการที่สำคัญของการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง โดยมีความสำคัญของการสื่อสารอย่างน้อย 2 ประการ ได้แก่ การสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน และการแจ้งข้อมูลข่าวสารให้สมาชิกในทีมงานทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถประสานให้ฝ่ายต่างๆ ปฏิบัติได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ การติดต่อสื่อสารในองค์การมีหลายรูปแบบด้วยกัน เช่น

1) การสื่อสารทางเดียว (One-way communications) คือ การสื่อสารที่ผู้สื่อสารผู้ส่งงานให้ข้อมูลข่าวสารโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับ เป็นการสื่อสารได้ไม่มีการย้อนกลับ

2) การสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communications) คือ การสื่อสารที่ผู้ส่งสารและผู้รับสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันและกัน โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และความเข้าใจช่วยลดช่องว่างของการสื่อสาร ป้องกันการตีความหมายไปคนละทิศทาง

3) การสื่อสารแบบเป็นทางการ (Formal communications) คือ การติดต่อสื่อสารที่มีแบบแผนข้อกำหนดวางไว้โดยชัดเจน เป็นการสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร

4) การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ (Informal communications) คือ การติดต่อสื่อสารที่ไม่มีแบบแผนที่แน่นอนตายตัว

สรุป การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การพูดคุย เจรจาติดต่อระหว่างสมาชิกทีมให้เกิดความเข้าใจระหว่างกันและกัน โดยการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกทีมสามารถร่วมแก้ปัญหาด้วยความจริงใจต่อกัน และเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมได้ดีขึ้น

2.2.2 บทบาทของสมาชิกในทีม

โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายบทบาทของสมาชิกในทีมไว้ดังนี้

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง บุคคลติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมากขึ้น ย่อมจะต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทมากขึ้น บางครั้งบทบาทที่เกิดขึ้นอาจเกิดการขัดแย้งกันได้ เพราะต่างคนต่างมีนิสัยความคิด ความสามารถ การอบรม กำลังใจ ความพอใจในสิทธิหน้าที่ จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตามบทบาทของตนเองให้ดีที่สุด

สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561, น.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง ครูแสดงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม ทั้งการเป็นประธานหรือสมาชิกกลุ่มตามที่ได้รับมอบหมาย

กรวิภา งามวุฒิวงศ์ (2559, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมงานรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนรู้ถึงขอบเขตการทำงาน ขอบเขตการตัดสินใจของตนเมื่อสมาชิกทราบถึงบทบาทของตนแล้ว เมื่อมาทำงานร่วมกันจะก่อให้เกิดเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งผู้นำทีมจะมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจในแนวทางที่จะดำเนินงานต่อไป ผู้นำทีมจำเป็นที่จะต้องทราบขอบเขตในการตัดสินใจของตน รวมถึงสมาชิกภายในทีมคนอื่นๆ ด้วยเพื่อจะก่อให้เกิดเครือข่ายในการทำงานเพื่อจะทำในงานประสบผลสำเร็จต่อไป

ธนพัชร สมใจ (2557, น.9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลผู้ซึ่งต่อสมาชิกทีมต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ ในบทบาทที่แตกต่างกันปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี สมาชิกทุกคนตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ของตนเองรับผิดชอบหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550, น.23) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง การที่บุคคลรู้จักเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างถูกต้องเหมาะสมจะทำให้บุคคลมีการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551, น.79) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่แม้ว่าจะมีหน้าที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนต่างเป็นส่วนหนึ่งของทีมและมีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีมเท่าเทียมกัน ไม่ว่าสมาชิกแต่ละบุคคลจะแสดงบทบาทใด จะต้องทำความเข้าใจให้กระจ่างชัดต่อขอบเขต และความคาดหวังของทีมต่อบทบาทนั้น นอกจากนั้นยังต้องขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเกี่ยวกับบทบาท ทั้งในด้านความคลุมเครือ ความขัดแย้งในบทบาท ตลอดจนภาระหนักเกินไปของบทบาท และที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การกำหนดบทบาทในทีมควรให้สมาชิกมีส่วนร่วมเพื่อความชัดเจน และความเข้าใจที่ตรงกันต่อความคาดหวังในบทบาทอันนำไปสู่การปฏิบัติตามบทบาทได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังนั้น

Parker (1990, p.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง บทบาทที่ไม่จำกัดเฉพาะภารกิจของงานเท่านั้น แต่รวมถึงความคาดหวังของบุคคลอื่นที่มีต่องานนั้นด้วย เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาของความขัดแย้งด้านบทบาทที่ทีมงาน ต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ความชัดเจนของบทบาท เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายได้มีความเข้าใจตรงกัน การกำหนดบทบาทและการมอบหมายงานที่ชัดเจนที่มีประสิทธิภาพจะเกิดขึ้นเมื่อสมาชิกผลักดันให้ทีมงานกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง มีความเต็มใจปฏิบัติงานที่อยู่นอกเหนือบทบาทที่กำหนดไว้ในบางโอกาส เมื่อมีความจำเป็นมั่นใจว่ามีการมอบหมายงานให้แก่ทีมงานอย่างเสมอภาค มีการอธิบายและต่อรองด้านบทบาทที่คาดหวังของสมาชิกแต่ละคนอย่างเปิดเผย

Woodcock (1989, pp.75-116) ได้ให้ความหมายไว้ว่า บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง การผสมผสานความแตกต่างของความสามารถ โดยใช้ความแตกต่างของบุคลิกภาพ และวิธีการที่หลากหลายให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การจะทำการสิ่งทีกล่าวมานี้ได้ต้องอาศัยความกลมกลืนและด้านบทบาทที่สมดุลของสมาชิกในทีมงาน การสร้างทีมงานที่ดีจะต้องเริ่มจากการคัดเลือกที่ดี ดังนั้นผู้บริหารที่จะสร้างทีมงานจะต้องการจุดสมดุลสูงสุดของทักษะความสามารถสมาชิกในกลุ่ม การประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว

สรุป บทบาทของสมาชิกในทีม หมายถึง การที่สมาชิกได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ในบทบาทที่ของตนเองที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งในบทบาทหน้าที่นั้นอาจมีความแตกต่างกันตามความสามารถ หรือความถนัดของตนเอง สมาชิกทีมจึงต้องปฏิบัติงานด้วยเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และด้วยความ กระตือรือร้นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดีในการที่จะประสบผลสำเร็จในงาน

2.2.3 ภาวะผู้นำทีม

โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำทีมไว้ ดังนี้

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562, น.52) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทีม หมายถึง การ ดำเนินการให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้นำจะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน และผู้นำมีศิลปะในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559, น.11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทีม หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถทำให้องค์กรดำเนินต่อไปจนบรรลุเป้าหมาย โดยมีผู้นำเป็นตัวแทนในการ เปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวกับการใช้อิทธิพลและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งบุคคลนั้นจะมี ลักษณะเด่นเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม ทำให้สมาชิกแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน

ธนพัชร สมใจ (2557, น.10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ ทีมหมายถึง พยาบาลกู้ชีพ รับผิดชอบต่อตนเองว่า มีความสามารถเป็นผู้นำของทีมกู้ชีพ เป็นผู้ฟังที่ดีและสามารถเผชิญหน้ากับความ เป็นจริงได้ สามารถเป็นที่ปรึกษา กระตุ้นให้สมาชิกมีการพัฒนาในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550, น.21) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทีม หมายถึง ผู้นำที่ดีต้องมีความคิดสร้างสรรค์จึงจะสามารถผลักดันให้องค์กรเปลี่ยนแปลงได้ ผู้นำจะต้องมีความ จริงใจซื่อสัตย์มีปฏิสัมพันธ์ที่ต่อสมาชิกทีม เป็นที่ปรึกษาผู้ประสานงานที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของ สมาชิกทีม ส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นการพัฒนาการปฏิบัติงานให้สมาชิกทีมแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้

ภิญโญ มนุศิโร (2551, น.87) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทีม หมายถึง สิ่งที่มีความ สำคัญอย่างมากกับการปฏิบัติงานเป็นทีม ซึ่งเป็นการแสดงออกของผู้นำทีม เพื่อมีอิทธิพลต่อ สมาชิกในทีม ด้วยการโน้มน้าวใจให้สมาชิกเกิดจิตสำนึก ผู้นำทีมจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ กระบวนการทำงานของทีม เพื่อที่จะช่วยให้เป็นทีมที่มีประสิทธิผล บรรลุสนองความต้องการของทีม หากขาดภาวะผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลอาจเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างสมาชิกทำให้การปฏิบัติงานที่ ตั้งไว้ไม่ประสบความสำเร็จ

Parker (1990, p.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทีม หมายถึง ภาวะผู้นำของ ทีมงาน จะไม่จำกัดอยู่เฉพาะผู้นำที่เป็นทางการเท่านั้น แต่ทุกคนจะต้องมีภาวะผู้นำร่วม กล่าวคือ สมาชิกจะต้องแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมที่ส่งเสริมการทำงาน และพฤติกรรมที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ ของทีมงาน ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านจะช่วยให้การทำงานของทีมนประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ หรือสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Woodcock (1989, pp.75-116) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำทีม หมายถึง ทีมงานโดยทั่วไปไม่มีทีมงานใดที่ต้องการผู้นำถาวร ทีมงานที่พัฒนาแล้วจะถูกเปลี่ยนภาวะผู้นำให้เป็นไป ตามสถานการณ์กล่าวคือจะมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันเป็นผู้นำภายในกลุ่ม ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักหาสิ่ง ที่ดีที่สุดของสมาชิกในทีมงาน และใช้ภาวะผู้นำในแบบที่มีทั้งความยืดหยุ่นและเหมาะสม

สรุป ภาวะผู้นำทีม หมายถึง บุคคลที่มีทั้งความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงานและการสื่อสาร ต้องเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์เป้าหมายไว้ โดยภาวะผู้นำทีมต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกมีการพัฒนาใช้ความคิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นทีมที่มีภาวะผู้นำทีมที่มีประสิทธิภาพองค์กรประสบผลสำเร็จ

2.2.4 การมีส่วนร่วม

โดยมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

นพวรรณ คงพริ้ว (2563, น.5-6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ร่วมมือกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ร่วมมือกันในการประเมินผลการปฏิบัติการ ร่วมกันแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยไม่คำนึงถึงว่าจะอยู่กลุ่มใดทั้งในและนอกด้วยความเต็มใจอย่างพร้อมเพรียง

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562, น.44) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจกิจกรรมของทีม ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและการประเมินผลการดำเนินงานของทีม การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะการแสดงความคิดเห็นหรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง ส่วนร่วมในด้านต่างๆ เช่น การพยักหน้า การจดบันทึก ตัวอย่างในการจัดการประชุม สมาชิกบางคนอาจเตรียมรายงาน เอกสาร การเสนอผลงาน ขณะที่บางคนจัดห้องประชุม เตรียมเครื่องมือ ไมโครโฟน และเทปบันทึกเสียง เป็นต้น การมีส่วนร่วมสร้างความรู้สึกที่ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทีม ทำให้เกิดความร่วมมือและความทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลดีต่อการทำงานเป็นทีม เพราะนอกจากจะทำให้เกิดความผูกพันแล้วยังเป็นการใช้ทรัพยากรอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561, น.5) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างภายในทีม และระหว่างเครือข่ายกับทีมงาน รวมทั้งร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, น.35) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ การประเมิน และปรับปรุงแก้ไข

ภิญโญ มนุศิลป์ (2551, น.90) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่สมาชิกในทีมร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดไว้ ซึ่งมีระดับของการมีส่วนร่วมคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล นอกจากนั้นยังรวมถึงการร่วมมือกันในการทำงานของสมาชิกและการประสานงานที่ดีในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเป็นทีม สามารถส่งผลให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จากการร่วมกันกำหนดแผนงาน กำหนดรูปแบบและวิธีการทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งนอกเหนือจากจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จของทีมแล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันของสมาชิกทุกคนในทีมให้ยั่งยืน

Romig (1996, p.74) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การร่วมมือเป็นการทำงานร่วมกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีมโดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิก

Parker (1990, p.16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานโดยเข้าร่วมในกิจกรรมและการอภิปรายต่างๆ อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้อาจแสดงออกให้รับรู้ทางท่าทางวาจา หรือท่าทาง เช่น การพยักหน้าการจดบันทึก หรือทีมงานมีการเตรียมการประชุมร่วมกัน โดยแบ่งหน้าที่การทำงาน เช่น สมาชิกของทีมงานบางคนจัดเตรียมห้องประชุมด้านอุปกรณ์ไมโครโฟน เทปบันทึกเสียง ฯลฯ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมของทีมงานสามารถปรับปรุงให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้น ดังนี้ จัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรม หรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้นแทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ สนับสนุนและช่วยให้สมาชิกทีมงานที่นิ่งเฉยได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นกล้าพูดและกล้าแสดงออกเมื่อความคิดเห็นที่แตกต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่ของทีมงาน

สรุป จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีการสังเคราะห์ตัวแปรมาเป็นแนวทางในการศึกษา ทำให้ได้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม และองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติ ด้านพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงการประเมินให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ และการพัฒนาครูในองค์กรให้มีประสิทธิผลในการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ต่อไป

2.3 การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ศึกษาสถานภาพหน่วยงาน โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT Analysis) ในการบริหารจัดการศึกษารวมถึงการวิเคราะห์บริบทการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ เช่น นโยบายการจัดการศึกษาเทคโนโลยีใหม่ๆ โครงสร้างประชากรที่เปลี่ยนไปซึ่งมีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประชากรวัยเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จุดอ่อน และจุดด้อย (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2563-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1) ดังนี้

- 1) บุคลากรบางกลุ่ม/บางงานขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม
- 2) บุคลากรที่ย้ายโอนมา/บรรจุใหม่ขาดทักษะพื้นฐาน และประสบการณ์ในการทำงาน
- 3) การบริหารบุคคลในด้านการวางแผนพัฒนาครูยังขาดความต่อเนื่องและชัดเจน
- 4) นโยบายต้นสังกัดเปลี่ยนแปลงบ่อย
- 5) ด้านระบบในการดำเนินงานของหน่วยงาน
- 6) ด้านกลยุทธ์ของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานภาพของเขตพื้นที่การศึกษา โดยการระดมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการนำนโยบายสู่การปฏิบัติทั้งในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาประกอบกับการวิเคราะห์จากข้อมูลผลการดำเนินงานที่ผ่านมา สภาพปัญหาและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559-2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2) พบว่า

จุดอ่อนจากปัจจัยภายใน ด้านบุคลากร 1) ผู้บริหารบางส่วนยังไม่มีภาวะผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง 2) ผู้บริหารมีไม่ครบทุกโรงเรียน 3) บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) บุคลากรใหม่บางส่วนขาดทักษะการปฏิบัติงาน 6) บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานไม่เต็มตามศักยภาพ

ด้านอุปสรรคจากปัจจัยภายนอก อุปสรรค 1) นโยบายจากหน่วยเหนือเปลี่ยนแปลงบ่อย ส่งผลให้การบริหารงานตามนโยบายไม่ต่อเนื่องและไม่บูรณาการกัน 2) การบริหารงานบุคคลต้องรอจากหน่วยเหนือสั่งการ (จัดสรรอัตราว่าง การแต่งตั้งและการสรรหา)

สรุป จากสภาพการดำเนินงานการวิเคราะห์สถานภาพของสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอกของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า บุคลากรบางกลุ่ม/บางงานขาดการทำงานแบบมีส่วนร่วม และการทำงานเป็นทีม บุคลากรที่ย้ายโอนมา/บรรจุใหม่ขาดทักษะพื้นฐาน และประสบการณ์ในการทำงาน การบริหารบุคคลในด้านการวางแผน และพัฒนาครูยังขาดความต่อเนื่องและชัดเจน บุคลากรบางส่วนขาดการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปัจจัยจากภายนอก เช่น นโยบายต้นสังกัดเปลี่ยนแปลงบ่อย การบริหารงานบุคคล ต้องรอการจัดสรรอัตราว่าง การแต่งตั้งและการสรรหา ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ทำโครงการที่พัฒนาส่งเสริมบุคลากร ส่งเสริมพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีองค์ความรู้ทักษะในการสื่อสาร มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการจัดทำโครงการแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2564 โครงการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ : กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ให้สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ประเมินสมรรถนะครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562) พบว่า ผลการวิเคราะห์ ได้ 7 องค์ประกอบ 39 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มี 6 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มี 5 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านความไว้วางใจ มี 7 ตัวบ่งชี้ 4) ด้านการมีส่วนร่วม มี 6 ตัวบ่งชี้ 5) ด้านการตัดสินใจ มี 6 ตัวบ่งชี้ 6) ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม มี 5 ตัวบ่งชี้ 7) ด้านความสมดุลในบทบาท มี 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า องค์ประกอบและ

ตัวชี้วัด มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ พบว่า สภาพปัจจุบันของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับระดับมาก = 3.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด = 4.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะ การทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า โปรแกรม เสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 2) วัตถุประสงค์ของโปรแกรม 3) เนื้อหา 4) วิธีการพัฒนา 2. การพัฒนาการพัฒนแบ่งออกเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองตาม Module แบ่งออกเป็น 7 Module (18 ชั่วโมง) การเรียนรู้โดยทำงานร่วมกับบุคคลอื่น (10 ชั่วโมง) และการบูรณาการสอดแทรก การเสริมสร้างสมรรถนะในสถานศึกษาของตนเอง (60 ชั่วโมง) รวมทั้งสิ้น 90 ชั่วโมง ผลการประเมิน ความเหมาะสมความเป็นไปได้ ความสอดคล้องเหมาะสม และความมีประโยชน์ของโปรแกรมมีความ เหมาะสมระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ระดับมากที่สุด

สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561) พบว่า 1) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เปรียบเทียบตามเพศ และวุฒิการศึกษา พบว่า มีสมรรถนะ การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันทุกด้าน ยกเว้น ด้านการ เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานที่ไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็น ทีมของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกันระหว่างครู เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นให้กับครู มอบหมายหน้าที่ให้ตามความสามารถสร้าง ขวัญกำลังใจให้ครู และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ส่วนครูควรให้กำลังใจและแนะนำเพื่อน ครูอย่างกัลยาณมิตร ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคน หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ยอมรับในตัวตนบทบาทของ เพื่อนครู ยอมรับการเปลี่ยนแปลงแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม ยอมรับและไว้วางใจในความ สามารถของเพื่อนครู และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

กรวิภา งามวุฒิมวิงศ์ (2559) พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้าน คือ 1) ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อน ร่วมงาน 2) ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านกระบวนการทำงาน 5) ด้าน วัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร 6) ด้านภาวะผู้นำทีมส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในคณะทำงาน ทั้ง 2 ประเภท โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีม ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำทีม รองลงมาคือ ด้านความ สัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านบทบาท ของสมาชิกในทีมงาน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อ การทำงานเป็นทีมของคณะกรรมการประจำ มีปัจจัยการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจาก

มากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำทีม รองลงมาคือ ด้านวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ด้านบทบาทของสมาชิกในทีมงาน ด้านกระบวนการทำงาน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยการทำงานเป็นทีมกับการทำงานของคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc Committee) และคณะกรรมการประจำของข้าราชการ พนักงานลูกจ้างประจำของสำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ระดับมากทุกด้าน

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากอันดับแรก คือ ข้อ 6 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อ 5 คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ข้อ 2 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กร ระดับปฏิบัติการ ให้สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้ตามนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม และรูปแบบการทำงานเป็นทีม

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) พบว่า ประสิทธิภาพของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรก คือ สมาชิกมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในทีม ความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษามีการทำงานเป็นทีมตามความพึงพอใจของสมาชิกในทีม และผู้บริหารให้การสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นด้านผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่างๆ รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงานเมื่อพิจารณาในภาพรวมผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านผลงานของทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน และด้านผลงานของทีม เกิดจากการร่วมกันแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิก อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีมอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างทีมการพัฒนาตนเอง คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ปานกลางกับประสิทธิภาพของทีม คือ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย การครองงาน การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกันความร่วมมือ และการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ และการตรวจสอบทบทวนผลงาน

ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551) พบว่า ประสิทธิภาพของทีมอยู่ในระดับสูง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเจตคติมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมกรมการดำรงความเป็นทีม และด้านผลการปฏิบัติงานตามลำดับ และปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพของทีม ได้แก่ บริบทองค์กร คุณลักษณะของภาระงาน คุณลักษณะของทีมและกระบวนการของทีม และจากการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านพบว่า บริบทของทีม ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมระบบสารสนเทศสร้างวัฒนธรรมคุณลักษณะของภาระงาน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และด้านคุณลักษณะของภาระงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของภาระงาน ความสำคัญของภาระงานความเป็นอิสระ และการสะท้อนผลคุณลักษณะของทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับมาก ด้านคุณลักษณะของทีม ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม ภาวะผู้นำทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กระบวนการของทีม ซึ่งประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารความเหนียวแน่นในทีมและการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับมาก

2.4.1 งานวิจัยต่างประเทศ

Cohen (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน กรณีศึกษาประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงทั้งในคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้านั้นแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยการทำงานด้วยตัวเอง การเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการออกแบบงานลักษณะกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

Robinson (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารในทีมงาน ซึ่งศึกษาโดยทำการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและบทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ซึ่งผลการศึกษาพบว่า 1) เจื่อนใจดี ๆ ต่อการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์กร 2) สมาชิกผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกถึงการทำงานกลุ่มที่ดี มีทักษะและสามารถให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม 3) วัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อส่วนรวม และไม่เป็นสิ่งผิดในการให้ความร่วมมือ 4) การเข้าร่วมของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความหมายถึงความคิดของคำว่า “ทีม”

Austin and Baldwin (1991) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เนื่องจากพบว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการเพิ่มขึ้นของความรู้ต่างๆ ทำให้อาจารย์ต้องร่วมมือกันทำงาน โดยเฉพาะบทบาททางด้านการสอนและงานวิจัย ซึ่งการร่วมมือกันจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ลักษณะของสมาชิก คือ มีการสื่อสารที่ดี การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาทและสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับภูมิหลังประสบการณ์ ทำงานขนาดของทีม โครงสร้างของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความแตกต่างกันในสภาพของกลุ่ม ความยึดมั่นผูกพันของกลุ่ม และระยะเวลาที่ร่วมมือกันในการทำงานของกลุ่ม

สรุป จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีการคิดวิเคราะห์มาเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีม เป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งมีงานวิจัยที่สอดคล้องและสนับสนุนกัน และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาต่อไป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 3,550 คน (ข้อมูลจากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี, 2564)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 360 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข (2551) ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร (N)	กลุ่มตัวอย่าง (n)
ขนาดเล็ก	268	20
ขนาดกลาง	1,570	100
ขนาดใหญ่	1,074	120
ขนาดใหญ่พิเศษ	638	120
รวม	3,550	360

ที่มา: สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปทุมธานี ปี 2564

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีม ของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ชนิด 5 ระดับ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี 5 ปัจจัย ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) บริบทและวัตถุประสงค์ ขององค์กร 3) ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 4) บทบาทของสมาชิกในทีม 5) ภาวะผู้นำทีม โดยใช้เกณฑ์ การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น.100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, น.100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 ศึกษาทฤษฎี หลักการ เอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อดำเนินการ สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดของการวิจัย

3.3.3 วิเคราะห์ข้อคำถาม เพื่อสร้างแบบตรวจสอบรายการ (Check List) แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

3.3.4 เสนอแบบสอบถามฉบับร่างต่ออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือต่อไป

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4.1 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบทางด้านเนื้อหา เพื่อนำมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ (Validity) และนำมาคำนวณโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective congruence : IOC) ระหว่างข้อมูลกับเนื้อหา โดยใช้สูตรดังต่อไปนี้

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

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา

3.4.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .926

3.4.3 นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา โดยพิจารณาแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ร้อยละ เพื่อคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha -Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถาม ได้แก่

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเท่ากับ .886

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีค่าความเชื่อมั่นของข้อคำถามเท่ากับ .875

3.4.4 นำเสนอแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปทำการใช้เก็บข้อมูล ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 360 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ติดต่อประสานงานกับงานบัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.5.2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 ฉบับ เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม

3.5.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และลงรหัส เพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย

3.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) บริบทและวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน 4) บทบาทของสมาชิกในทีม 5) ภาวะผู้นำทีม โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.69) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วย 1) ผลการปฏิบัติงาน 2) ความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีมโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ท (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553, น.69) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ 3 มาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2551) ดังนี้

- ค่า r อยู่ในช่วง 0.710-1.000 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
- ค่า r อยู่ในช่วง 0.310-0.700 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ

ปานกลาง

- ค่า r อยู่ในช่วง 0.010-0.300 หมายความว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย
- หากค่า r มีค่าเป็นบวก (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในลักษณะ

คล้อยตาม

- หากค่า r มีค่าเป็นลบ (-) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในทางลักษณะ

ตรงกันข้ามหรือผกผัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Analysis by Enter)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) ค่าความถี่ (Frequency)
- 3) ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

- 1) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)
- 2) การใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลและตัวแปรต่างๆ ค่าสถิติ ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้แทนตัวแปรดังกล่าวในการนำเสนอผลการวิจัย ดังนี้

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
SD.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t- Distribution)
S.E.b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ประสิทธิภาพในการพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
X_1	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X_2	แทน	บทบาทของสมาชิกในทีม
X_3	แทน	ภาวะผู้นำ

X_4	แทน	การมีส่วนร่วม
y	แทน	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
y^{\wedge}	แทน	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z	แทน	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนมาตรฐานแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	ชั้นของความอิสระ
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ
VIF	แทน	ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน	ค่าความคงทนของการยอมรับ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของสถานศึกษา ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของสถานศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	104	28.89
	หญิง	256	71.11
	รวม	360	100
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	84	27.01
	30 – 40 ปี	124	39.87
	41 – 50 ปี	103	33.12
	51 ปี ขึ้นไป	49	15.76
	รวม	360	100
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 5 ปี	96	26.67
	6 – 10 ปี	154	42.78
	11 ปี ขึ้นไป	110	30.56
	รวม	360	100
4. ระดับการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	296	82.22
	ปริญญาโท	64	17.78
	ปริญญาเอก	0	0
	รวม	360	100

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และขนาดของสถานศึกษา (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
5. ขนาดของสถานศึกษา	ขนาดเล็ก	20	5.56
	ขนาดกลาง	100	27.78
	ขนาดใหญ่	120	33.33
	ขนาดใหญ่พิเศษ	120	33.33
รวม		360	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.11 และ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 28.89 ด้านอายุ มีอายุ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.87 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.78 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 82.22 ขนาดของสถานศึกษา อยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.6

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. การติดต่อสื่อสาร	4.47	0.55	มาก
2. บทบาทของสมาชิกในทีม	4.46	0.56	มาก
3. ภาวะผู้นำ	4.19	0.71	มาก
4. การมีส่วนร่วม	4.42	0.59	มาก
รวม	4.38	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.19-4.47 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.38, SD.=0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (\bar{X} =4.47,

SD.=0.55) รองลงมาคือ บทบาทของสมาชิกในทีม (\bar{X} =4.46, SD.=0.56) และด้านการมีส่วนร่วม (\bar{X} =4.42, SD.=0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำ (\bar{X} =4.19, SD.=0.71)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. ครูพูดคุย ติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	4.33	0.52	มาก
2. ครูใช้การสื่อสารออนไลน์เช่น Line E-mail Messenger เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.64	0.51	มากที่สุด
3. ครูรับทราบข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และทันสมัย	4.42	0.56	มาก
4. ครูสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข่าวสารด้วยความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	4.44	0.55	มาก
5. ครูร่วมกันแก้ปัญหาโดยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล	4.53	0.56	มากที่สุด
รวม	4.47	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.33–4.64 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.47, SD.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูใช้การสื่อสารออนไลน์ เช่น Line E-mail Messenger เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว (\bar{X} =4.64, SD.=0.51) รองลงมา ได้แก่ ครูร่วมกันแก้ปัญหาโดยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล (\bar{X} =4.53, SD.=0.56) และครูสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข่าวสารด้วยความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =4.44, SD.=0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูพูดคุยติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนงานได้อย่างเปิดเผย (\bar{X} =4.33, SD.=0.52)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม

ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.44	0.55	มาก
2. การกำหนดบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครูแต่ละคน	4.57	0.55	มากที่สุด
3. ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ ภายในทีม	4.39	0.57	มาก
4. ครูได้รับบทบาทในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม	4.45	0.59	มาก
5. ครูเข้าใจในบทบาทของตน และบทบาทของครูท่านอื่นในทีมอย่างชัดเจน	4.44	0.57	มาก
6. ครูได้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถตามงานที่ได้รับมอบหมาย	4.48	0.58	มาก
รวม	4.46	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.39–4.57 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$, $SD.=0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครูแต่ละคน ($\bar{X}=4.57$, $SD.=0.55$) รองลงมา ได้แก่ ครูได้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถตามงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.48$, $SD.=0.58$) ครูทุกคนได้รับบทบาทในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.45$, $SD.=0.59$) และสถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.44$, $SD.=0.55$) ครูเข้าใจในบทบาทของตนและบทบาทของครูท่านอื่นในทีมอย่างชัดเจน ($\bar{X}=4.44$, $SD.=0.57$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ ภายในทีม ($\bar{X}=4.39$, $SD.=0.57$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงาน
เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน	4.16	0.70	มาก
2. หัวหน้างานใช้ทักษะในการสื่อสาร และเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาตั้งวัตถุประสงค์ไว้	4.21	0.73	มาก
3. หัวหน้างานมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.17	0.71	มาก
4. หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน	4.16	0.72	มาก
5. หัวหน้างานสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน	4.19	0.72	มาก
6. หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ	4.17	0.74	มาก
7. หัวหน้างานสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	4.24	0.74	มาก
8. หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.25	0.70	มาก
รวม	4.19	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.16–4.25 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.19$, $SD.=0.72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=4.25$, $SD.=0.70$) รองลงมา ได้แก่ หัวหน้างานสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.24$, $SD.=0.74$) และหัวหน้างานใช้ทักษะในการสื่อสารและเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ($\bar{X}=4.21$, $SD.=0.73$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.16$, $SD.=0.70$) และหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.16$, $SD.=0.72$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการมีส่วนร่วม

ด้านการมีส่วนร่วม	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และร่วมอภิปรายในการประชุมอย่างเต็มที่	4.31	0.54	มาก
2. ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานของทีม	4.48	0.60	มาก
3. ครูแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.44	0.62	มาก
4. การแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดจากร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน	4.38	0.59	มาก
5. ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน	4.43	0.59	มาก
6. ครูมีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกันของทีม	4.48	0.58	มาก
รวม	4.42	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31-4.48 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, $SD.=0.58$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานของทีม ($\bar{X}=4.48$, $SD.=0.60$) และครูทุกคนมีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกันของทีม ($\bar{X}=4.48$, $SD.=0.58$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมา ได้แก่ ครูทุกคนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.44$, $SD.=0.62$) และครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.43$, $SD.=0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และร่วมอภิปรายในการประชุมอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.31$, $SD.=0.54$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยท (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD.) โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.7 – 4.10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวม

ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. ผลการปฏิบัติงาน	4.45	0.56	มาก
2. เจตคติ	4.43	0.58	มาก
3. พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม	4.37	0.60	มาก
รวม	4.41	0.58	มาก

จากตารางที่ 4.7 ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.19–4.47 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $SD.=0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.45$, $SD.=0.56$) รองลงมาคือ เจตคติ ($\bar{X}=4.43$, $SD.=0.58$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม ($\bar{X}=4.37$, $SD.=0.60$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านผลการปฏิบัติงาน

ด้านผลการปฏิบัติงาน	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	4.34	0.54	มาก
2. ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	4.58	0.56	มากที่สุด
3. ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากร และค่าใช้จ่าย	4.41	0.59	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานของครูมีมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	4.41	0.56	มาก
5. ผลงานของทีมแสดงถึงความร่วมมือของครูทุกคน	4.49	0.57	มาก
6. ผลงานของทีมทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับยิ่งขึ้น	4.48	0.57	มาก
รวม	4.45	0.56	มาก

จากตารางที่ 4.8 ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.34–4.58 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$, $SD.=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{X}=4.58$, $SD.=0.56$) รองลงมา ได้แก่ ผลงานของทีมแสดงถึงความร่วมมือ

ของครูทุกคน ($\bar{X}=4.49$, $SD.=0.57$) และผลงานของทีมทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ
 ยิ่งขึ้น ($\bar{X}=4.48$, $SD.=0.57$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีมมี
 คุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ($\bar{X}=4.34$, $SD.=0.54$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านเจตคติ

ด้านเจตคติ	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.54	มาก
2. ครูเห็นคุณค่า และความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีม	4.57	0.56	มากที่สุด
3. ครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลปฏิบัติงานสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์	4.44	0.59	มาก
4. ครูพอใจกับผู้นำ และกระบวนการดำเนินงานของผู้นำทีม	4.44	0.59	มาก
5. ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจาก การปฏิบัติงาน	4.43	0.59	มาก
6. ครูมีความพึงพอใจต่อความมั่นคง และความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงาน	4.39	0.59	มาก
7. ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.41	0.59	มาก
8. ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	4.46	0.58	มาก
รวม	4.43	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.9 ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง
 4.35–4.57 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.43$, $SD.=0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
 ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูเห็นคุณค่าและความสำคัญของ
 การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X}=4.57$, $SD.=0.56$) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะ
 เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.46$, $SD.=0.58$) และครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผล
 ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.44$, $SD.=0.59$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับครูพอใจกับผู้นำ และ
 กระบวนการดำเนินงานของผู้นำทีม ($\bar{X}=4.44$, $SD.=0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 ได้แก่ ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.35$, $SD.=0.54$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านพฤติกรรมการดำรง
ความเป็นทีม

ด้านพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม	ระดับปฏิบัติ		แปลผล
	\bar{X}	SD.	
1. ครูในทีมปฏิบัติงานได้ตรงเวลา	4.31	0.55	มาก
2. ครูมีความจริงใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างมีความสุข	4.50	0.58	มากที่สุด
3. ครูทุกคนร่วมกันแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลให้ทีมเกิดการขัดแย้ง	4.43	0.61	มาก
4. ครูร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา	4.41	0.59	มาก
5. ครูขาดงาน หรือลาออกจากงานเมื่อมีเหตุอันควร	4.28	0.66	มาก
6. ไม่มีครูในทีมของท่านคนใดลาออกจากทีมก่อนการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย	4.34	0.60	มาก
รวม	4.37	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.9 ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28–4.50 โดยมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$, $SD.=0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูมีความจริงใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข ($\bar{X}=4.50$, $SD.=0.58$) รองลงมา ได้แก่ ครูทุกคนร่วมกันแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลให้ทีมเกิดการขัดแย้ง ($\bar{X}=4.43$, $SD.=0.61$) และครูร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X}=4.41$, $SD.=0.59$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ครูขาดงาน หรือลาออกจากงานเมื่อมีเหตุอันควร ($\bar{X}=4.28$, $SD.=0.66$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (x_1) บทบาทของสมาชิกในทีม (x_2) ภาวะผู้นำ (x_3) การมีส่วนร่วม (x_4) และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู (y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยแสดงผลดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ปัจจัยที่ส่งผลกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครู (x)	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	y
การติดต่อสื่อสาร (x ₁)	1.000				
บทบาทของสมาชิกในทีม (x ₂)	.682**	1.000			
ภาวะผู้นำ (x ₃)	.493**	.500**	1.000		
การมีส่วนร่วม (x ₄)	.614**	.669**	.594**	1.000	
ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู (y)	.609**	.692**	.500**	.710**	1.000

**p>.01

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกคู่ โดยมีความสัมพันธ์กันในอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 คู่ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 9 คู่ อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.500 ถึง 0.710

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด ($r_{x_4y} = 0.710$) รองลงมาคือ ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม ($r_{x_2y} = 0.692$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($r_{x_1y} = 0.609$) และด้านภาวะผู้นำ ($r_{x_3y} = 0.500$)

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร (x₁) บทบาทของสมาชิกในทีม (x₂) ภาวะผู้นำ (x₃) การมีส่วนร่วม (x₄) และประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู (y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression Analysis by Enter) นำเสนอรายละเอียดผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 4.12 – 4.14

5.1 ผลการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

5.1.1 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีมาตราเป็น Interval ซึ่งกำหนดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

5.1.2 ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามสุ่มมาจากประชากรที่มีการแจกแจงปกติ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 360 คน ได้ทำการทดสอบการแจกแจงโค้งปกติด้วยสถิติทดสอบ (Kolmogorov-Smirnov) พบว่า มีค่าสถิติเท่ากับ 0.194 และค่า sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่า α ที่ระดับ .05 ดังนั้น แสดงว่าข้อมูลไม่เป็นการแจกแจงแบบปกติ

5.1.3 ตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Mean Square Residual = 0.044) และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Sig. = 0.00)

ตารางที่ 4.12 ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อน

Model	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	23.279	4	5.520	133.071	.000 ^b
Residual	15.525	355	.044		
Total	38.804	359			

5.1.4 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF)

ตารางที่ 4.13 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
การติดต่อสื่อสาร (x_1)	.480	2.082
บทบาทของสมาชิกในทีม (x_2)	.431	2.320
ภาวะผู้นำ (x_3)	.616	1.624
การมีส่วนร่วม (x_4)	.441	2.267

จากตารางที่ 4.13 ตัวแปรทุกตัวมีค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.2 และมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter) ด้วยวิธีการแบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสมการถดถอยพหุคูณ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปร	b	S.E.b	B	t	Sig.
Constant	.767	.168		4.568**	.000
การติดต่อสื่อสาร (x ₁)	.134	.051	.128	2.650**	.008
บทบาทของสมาชิกในทีม (x ₂)	.311	.049	.322	6.298**	.000
ภาวะผู้นำ (x ₃)	.031	.030	.044	1.019	.309
การมีส่วนร่วม (x ₄)	.348	.045	.390	7.716**	.000

R² = .600 R = .775^a

**P<.01

จากตารางที่ 4.14 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .775 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .600 หมายถึงตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูได้ร้อยละ 77.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม (x₄) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.348 รองลงมาคือ ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม (x₂) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.311 ด้านการติดต่อสื่อสาร (x₁) เท่ากับ 0.134 และด้านภาวะผู้นำ (x₃) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.031 ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูได้แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนเป็นสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\hat{y} = 0.767 + 0.134 x_1 + 0.311 x_2 + 0.031 x_3 + 0.348 x_4$$

สามารถเขียนเป็นสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

$$Z = 0.128 x_1 + 0.322 x_2 + 0.044 x_3 + 0.390 x_4$$

จากสมการการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

1) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการติดต่อสื่อสาร (x₁) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.128 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูด้านอื่นๆ ให้คงที่

2) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม (x₂) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.322 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูด้านอื่นๆ ให้คงที่

3) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านภาวะผู้นำ (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู (y) มีค่าลดลง 0.044 หน่วยมาตรฐาน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านอื่นๆ ให้คงที่

4) หากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู ด้านการมีส่วนร่วม (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู (y) มีค่าเพิ่มขึ้น 0.390 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูด้านอื่นๆ ให้คงที่



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้วิธีการวิจัย ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม โดยใช้ Google Form ในการสร้างแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างได้เข้าไปทำแบบสอบถาม จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้ 1) ค่าร้อยละ (Percentage) 2) ค่าความถี่ (Frequency) 3) ค่าเฉลี่ย (Mean) 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) 6) การใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบนำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ (Multiple Regression by Enter)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเป็นครูผู้สอนอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่

จากวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 ระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม และด้านการมีส่วนร่วม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูใช้การสื่อสารออนไลน์ เช่น Line E-mail Messenger เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างดีและรวดเร็ว 2) ครูร่วมกันแก้ปัญหาโดยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล 3) ครูสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และทันสมัย และ 5) ครูพูดคุย ติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนงานได้อย่างเปิดเผยตามลำดับ

2) ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การกำหนดบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครูแต่ละคน 2) ครูได้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถตามงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ครูทุกคนได้รับบทบาทในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม 4) สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน 5) ครูเข้าใจในบทบาทของตน และบทบาทของครูท่านอื่นในทีมอย่างชัดเจน และ 6) ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์และกำหนดบทบาทหน้าที่ต่างๆ ภายในทีม ตามลำดับ

3) ด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานของทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2) ครูทุกคนมีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดจากการดำเนินงานร่วมกันของทีม 3) ครูทุกคนแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน 5) การแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน และ 6) ครูทุกคนมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและร่วมอภิปรายในการประชุมอย่างเต็มที่ ตามลำดับ

4) ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) หัวหน้างานสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน 3) หัวหน้างานใช้ทักษะในการสื่อสาร และเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาตั้งวัตถุประสงค์ไว้ 4) หัวหน้างานสร้างขวัญและกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน 5) หัวหน้างานมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน 6) หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นและเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ และ 7) หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน 8) หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านผลการปฏิบัติงาน และด้านเจตคติ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา 2) ผลงานของทีมแสดงถึงความร่วมมือของครูทุกคน 3) ผลงานของทีมทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับยิ่งขึ้น และ 4) ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและค่าใช้จ่าย 5) ผลการปฏิบัติงานของครูมีมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ตามลำดับ

2) ด้านเจตคติ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูเห็นคุณค่า และความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม 2) ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน 3) ครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลปฏิบัติงาน

สำเร็จตามวัตถุประสงค์ 4) ครูพอใจกับผู้นำและกระบวนการดำเนินงานของผู้นำทีม 5) ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน 6) ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 7) ครูมีความพึงพอใจต่อความมั่นคง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 8) ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ

3) ด้านพฤติกรรมกรรมการดำรงความเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแยกประเด็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ครูมีความจริงใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข 2) ครูทุกคนร่วมกันแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลให้ทีมเกิดการขัดแย้ง 3) ครูร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา 4) ไม่มีครูในทีมของท่านคนใดลาออกจากทีมก่อนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย 5) ครูในทีมปฏิบัติงานได้ตรงเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 6) ครูขาดงาน หรือลาออกจากงานเมื่อมีเหตุอันควร ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.775 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.600 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 77.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจจำแนกมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม (x4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.348 รองลงมาคือ ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม (x2) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.311 ด้านการติดต่อสื่อสาร (x1) เท่ากับ 0.134 และด้านภาวะผู้นำ (x3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ เท่ากับ 0.031 ตามลำดับ

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยอภิปรายผลจากประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

5.2.1 ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า ประสิทธิผลการดำเนินงานเป็นทีมของครู โดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์การการทำงานระดับเล็กไปจนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะองค์กรทุกองค์กรส่วนใหญ่มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกัน ต้องอาศัยความร่วมมือบุคลากรทั้งในด้านทักษะความรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ บุตรี จารุโรจน์ (2550) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญกับการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้น แต่ทีมงานยังจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย หน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลต่อไปนี้ คือ 1) งานบางอย่างเป็นงานที่ไม่สามารถทำสำเร็จคนเดียวได้ 2) หน่วยงานมีความเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากรเพื่อที่จะปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด 3) งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย 4) งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบ จึงต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง 5) เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อ

แสวงหาแนวทางวิธีการและเป้าหมายใหม่ๆ และ 6) หน่วยงานต้องการที่จะสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น Woodcock (1989) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม การที่บุคคลมาร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จที่มากกว่าการที่พวกเขาจะทำงานเพียงลำพัง และยังทำให้เกิดการกระตือรือร้น เกิดความพึงพอใจ และมีความสุขสนุกสนานในการทำงาน สอดคล้องกับ Cohen (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน กรณีศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงทั้งในคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าซึ่งแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยการทำงานด้วยตัวเอง การเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลการทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการออกแบบงานลักษณะกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยครูร่วมมือกันปฏิบัติงานได้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและค่าใช้จ่าย สะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ส่งผลทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผลการปฏิบัติงานพิจารณาในภาพรวม ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านผลงานของทีมงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านผลงานของทีมงานก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน และด้านผลงานของทีมงานเกิดจากการร่วมกันแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิก

5.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การติดต่อสื่อสาร 2) บทบาทของสมาชิกในทีม 3) การมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการสื่อสารข้อมูลปัจจุบันมีองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญ เพื่อให้ครูเกิดความเข้าใจระหว่างกันและกันในการปฏิบัติงาน โดยครูใช้ Line E-mail Messenger เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว และชัดเจนทั่วถึง ครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข้อมูลด้วยความจริงใจต่อกัน สามารถร่วมกันแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล สอดคล้องกับงานวิจัย ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า ผลการวิเคราะห์ตัวบ่งชี้ ด้านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบและตัวชี้วัด มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภิญโญ มนุสิลป (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การติดต่อ สื่อสาร

ความเหนียวแน่นในทีม และการจัดการความขัดแย้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ในระดับมากเช่นเดียวกัน

2) ด้านบทบาทของสมาชิกในทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของครู ครูเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและบทบาทหน้าที่ของครูท่านอื่น ส่งผลให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถตามที่ได้รับมอบหมาย Austin and Baldwin (1991) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย พบว่า การได้รับรู้ถึงความแตกต่างกันในบทบาท และสามารถใช้ความแตกต่างให้เป็นประโยชน์ในกลุ่มได้ในเวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย สุกัญญา จิตพลีชีพ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 พบว่า สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุน มอบหมายหน้าที่ให้ตามความสามารถ สร้างขวัญกำลังใจให้ครู ยอมรับในตัวตน บทบาทของเพื่อนครู ยอมรับการเปลี่ยนแปลงแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามอย่างเหมาะสม ยอมรับและไว้วางใจในความสามารถของเพื่อนครู และทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

3) ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน เข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษา ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงาน แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นมาปฏิบัติงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและเป็นผู้ฟังที่ดีในขณะเดียวกัน สนับสนุนส่งเสริม สร้างขวัญและให้กำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย กรวิภา งามวุฒิมังค์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนัก อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีปัจจัยการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านภาวะผู้นำ ซึ่งผู้นำทีมมีความสำคัญอย่างมากที่จะนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ

4) ด้านการมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นการอภิปราย และการตัดสินใจในทุกขั้นตอนของการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้ครูสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน และช่วยกันแก้ปัญหาอุปสรรค เกิดความภาคภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติงานร่วมกัน Robinson (1994) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารในทีมงาน ซึ่งศึกษาโดยทำการประเมินการมีส่วนร่วมของสมาชิกในทีมงาน โดยการนำเอาวิธีการทางมานุษยวิทยาและ บทบาทหน้าที่ที่ไม่ดีของระบบราชการมาวิเคราะห์ด้วย ผลการศึกษาพบว่า 1) เงื่อนไขใดๆ ต่อการมีส่วนร่วม จะเกิดขึ้นเมื่อระบบการทำงานอยู่ในแนวเส้นตรงเดียวกับโครงสร้างขององค์การ 2) สมาชิกผู้ปฏิบัติงาน ที่แสดงออกถึงการทำงานกลุ่มที่ดี มีทักษะและสามารถให้คำปรึกษาเป็นผู้ที่ทำตัวเป็นแกนกลางของการพัฒนาทีมงานได้ดีเยี่ยม 3) วัฒนธรรมของชาติเป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อส่วนรวม และไม่เป็นสิ่งผิดในการให้ความร่วมมือ 4) การเข้าร่วมของสมาชิกผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความหมายถึงความคิดของคำว่า “ทีม” ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้อมีการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากอันดับแรก คือ ข้อ 6 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ข้อบกพร่องในการทำงาน รองลงมาคือ ข้อ 5 คณะครูในโรงเรียนมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จของโรงเรียน และอันดับสุดท้ายคือ ข้อ 2 คณะครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเมื่อมี ปัญหาเกิดขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและความเป็นผู้นำขององค์กร ระดับปฏิบัติการ ให้สามารถบริหารและจัด การศึกษาได้ตามนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยอาศัยหลักการทำงานเป็นทีม และ รูปแบบการทำงานเป็นทีม

5.2.3 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านภาวะผู้นำ สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานเป็น ทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่าหัวหน้าจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน ยังต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบและปัจจัยที่สำคัญหลายประการ เพื่อให้ดำเนินการได้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตารีย์ สุขบุตร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้าง สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า การได้รับบทบาทการเป็นผู้นำในตำแหน่งบริหาร ก็ทำให้บุคคลนั้นได้รับอำนาจ และเกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น ตามมา อย่างไรก็ตามความเป็นจริงพบว่า ไม่ใช่ผู้นำทุกคนที่สามารถเป็นผู้บริหาร (Not all Leaders are Managers) และเช่นเดียวกันก็ไม่ใช่ผู้บริหารทุกคนที่สามารถเป็นผู้นำ (Not all Managers are Leaders) ด้วยเหตุนี้เพียงแค่องค์กรได้มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้บริหารนั้น ยังไม่มีหลักประกันอย่างเพียงพอ ว่าผู้นำนั้นจะมีความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจมีอิทธิพลจากปัจจัยแวดล้อมภายนอกที่มี ผลกระทบมากกว่าอิทธิพลที่กำหนดตามโครงสร้างองค์กรก็ได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า ผู้นำสามารถ เกิดขึ้นจากกลุ่มคนให้การยอมรับนับถือได้เช่นเดียวกับที่มาจากการแต่งตั้งอย่างเป็นทางการ ในองค์การ ที่ดีจำเป็นต้องมีทั้งภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่เข้มแข็ง จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด โดยเฉพาะภายใต้ภาวะของโลกที่มีพลวัตสูง ย่อมต้องการได้ผู้นำที่กล้าท้าทายต่อการดำรงสถานภาพเดิม มีความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ และสามารถในการตัดสินใจสมาชิกทั้งองค์การให้มุ่งต่อความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์นั้น

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ด้านประสิทธิผลน้อยที่สุด คือ ด้านพฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม ครูควรให้ ความสำคัญกับการร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีความสุขด้วยความจริงใจ ศึกษาทำความเข้าใจลักษณะนิสัย เพื่อนร่วมงาน เพื่อหาทางแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลทำให้ทีมเกิดการขัดแย้ง

5.3.1.2 ส่งเสริมภาวะผู้นำ โดยหัวหน้าทีมควรมีการบริหารจัดการที่เข้มแข็งต้องเปิด โอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยน หมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน เพราะในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันสูงย่อมต้องการ

ได้ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สามารถลดใจบุคลากรครูทั้งสถานศึกษาให้มุ่งต่อความสำเร็จตามวิสัยทัศน์เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลได้สูงสุด

5.3.1.3 ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร บทบาทของสมาชิกในทีม การมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำ เป็นตัวแปรพยากรณ์ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนั้น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปใช้ส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูทุกปัจจัย โดยปัจจัยการมีส่วนร่วมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมตัดสินใจ แสดงความคิดเห็นอภิปรายในการประชุมอย่างเต็มที่ ทำให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานส่งผลให้ครูมีความภูมิใจต่อผลงาน และบรรลุวัตถุประสงค์ตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนที่แตกต่างไปจากกรอบแนวคิด และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

5.3.2.2 ควรศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันยันของการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา



บรรณานุกรม

- กรวิภา งามวุฒิมิวงค์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมภายในสำนักอำนวยการ สำนักงาน ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ชุนวัฒน์ ปุ่บงการดี. (2558). แนวทางการพัฒนาผู้บริหารระดับล่างของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร ตามแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงเพื่อส่งเสริมการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ฐิตารีย์ สุขบุตร. (2562). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ทองประเสริฐ ใจตรง. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขเขตสุขภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพัชร สมใจ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของทีมนักศึกษา โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ธิดาสรวง กระปุ๊กทอง. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท XYZ จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก).
- นพวรรณ คงพลี. (2563). การศึกษาบทบาทการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- บุตรี จารุโรจน์. (2550). ภาวะผู้นำและการพัฒนาทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปัสรินญา ผ่องแผ้ว. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ภิญโญ มนุญศิลป์. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมนักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ราตรี วงษ์ดิษฐ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของหัวหน้าหอผู้ป่วยบุคลิกภาพของทีมนักศึกษาโรงพยาบาลโรงพยาบาลทั่วประเทศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วรรณฤดี เชาวศรีกุล. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพความสามารถในการทำงาน ความหลากหลายในบทบาทและความยืดหยุ่นของทีมกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล ของพยาบาลวิชาชีพงานห้องผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วราภรณ์ ตระกูลสุชาติ. (2550). **การทำงานเป็นทีม (พิมพ์ครั้งที่ 2).** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วัลลยา โคตรนรินทร์. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- ศยามล เอกะกุลนันท์. (2550). **สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม และกระบวนการทีมที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข. (2551). **การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสม สำหรับการวิจัย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาคร ทะเยียม. (2557). **วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ขอนแก่น).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (2563). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2563 –2565.** สืบค้นจาก http://pathum1.go.th/UserFiles/files/%E0%B9%81%E0%B8%9C%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A8%E0%B8%B6%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%9E%E0%B8%B7%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%90%E0%B8%B2%E0%B8%99%202563-2565_compressed.pdf
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2559 - 2563).** สืบค้นจาก <https://drive.google.com/file/d/1-17uLLR94aBVV2TgD9K85DaFo1TiFhc/view>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากร มนุษย์.** กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

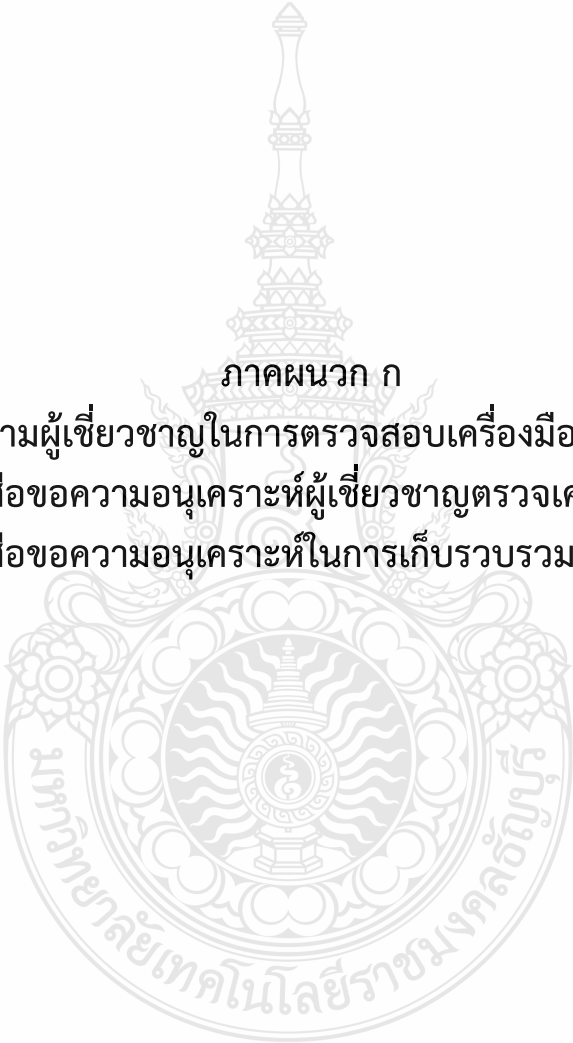
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2564). รายงานผลการสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564. กรุงเทพฯ: กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานอำนวยการ สำนักงานฯ.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564). กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน”. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สุกัญญา จิตพลีชีพ. (2561). สมรรถนะการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- สุธาสิณี อาภาศิริกุล. (2556). ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิผลที่มงานของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรียพร บุสดี. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ธกรุงเทพ).
- สุวรรณ พงษ์พองพูล. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- อาเธตยา สัมแป้น. (2559). ประสิทธิภาพของทีมบริการและซ่อมบำรุงของพนักงาน บริษัทซีเอสพีเอ็ม (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์).
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหาร ทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ
- Austin, A. E., and Baldwin, G. B. (1991). **Faculty Collaboration: Enhancing the Quality of Scholarship and Teaching**. Washington: School of Education and Human.
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). **Relations between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups**. *Personnel Psychology*. Retrieved form : https://www.krannert.purdue.edu/faculty/campionm/Relations_Between_Work_Groups.pdf

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cohen, S. G. (1994). Designing effective self-managing work teams. In M. M. Beyerlein & D.A. Johns (Eds.). **Advances in Interdisciplinary Study of Work Teams: Theory of Self-Managed Work Teams**, pp. 67-102.
- Dubrin, A. J. (2005). **Fundamentals of Organizational Behavior** (3rd ed.). Canada: Thomson South-Western.
- Hackman, J. R. (1987). The Design of Work Team. In J.W. Lorsch (Ed.), **Handbook of Organizational Behavior**, pp. 315-342. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
Retrieved form : <https://www.uio.no/studier/emner/matnat/ifi/INF5181/h14/artikler-teamarbeid/hackman-%281987%29.design-of-work-teams.pdf>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. (1980). **Work Redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (2004). **Organizational Behavior** (7th ed.). Ohio: Thomson South-West.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). **Organizational Behavior** (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2004). **Leadership Theory Application Skill Development** (2nd ed.). Minnesota: Thomson-West.
- Parker, G. M. (1990). **Team Players and Team Work: The New Competitive Business Strategy**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (2001). **Organization behavior** (9th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Romig, D. A. (1996). **Break Through Teamwork: Outstanding Result using Structured Teamwork**. Chicago, IL: Irwin.
- Tappen, R. M. (1995). **Nursing leadership and management: Concepts and practice** (3rd ed.). Philadelphia: F.A. Davis.
- Woodcock, M. (1989). **Team development manual** (2nd ed.). Worcester, Great Britain: Billing & Son.

ภาคผนวก



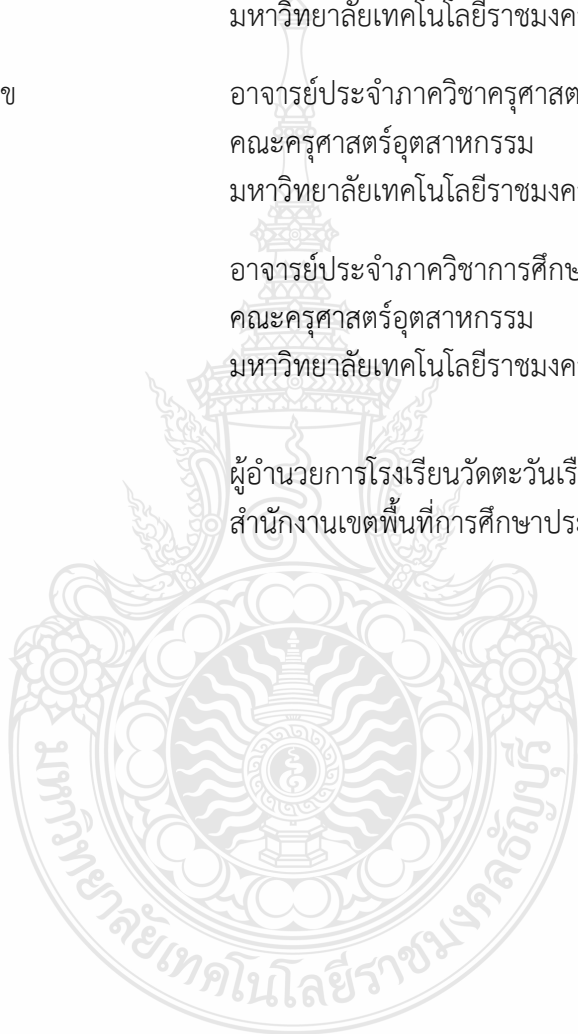


ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. รศ.ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ | อาจารย์คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รศ.ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ผศ.ดร.ปริญญา มีสุข | อาจารย์ประจำภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ดร.สุกัญญา บุญศรี | อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 5. นางช่อมาลัย คงศิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดตะวันเรือง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 |



ที่ ยว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๖๓๖



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๓๕๐๔๙



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๕๔-๓๒๐๕, ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๗๗

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วิไลวรรณ ศรีสงคราม

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณี คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นียมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๔๙-๓๒๐๕, ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๑๗/๙

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปริญญา มีสุข

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หลักสูตร ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม โทร. ๐-๒๕๕๔-๓๒๐๕, ๓๒๐๗

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๓๙ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.สุกัญญา บุญศรี

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.ญ. วันทยาพร ศรีมันตะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างดียิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขออนุญาตท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ ร.ต.ญ. วันทยาพร ศรีมันตะ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม



ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/ ๐๑๓๒



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน นางช่อมาลัย คงศิริ

เนื่องด้วย ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถอย่างยิ่ง คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมจึงขอรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยให้แก่ ว่าที่ ร.ต.ญ วันทยาพร ศรีมันตะ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๓๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย





แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์
 - 1.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 - 1.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
 - 1.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1** แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
 - ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 25 ข้อ
 - ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 20 ข้อ
3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษาวิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้นซึ่งไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายบุคคลทั้งสิ้น ดังนั้น การได้มาซึ่งข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วนตามสภาพความเป็นจริงของท่าน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการส่งผลให้งานวิจัยมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้อ้างอิง และเกิดประโยชน์นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมร่วมกันของครูในสถานศึกษา และสามารถพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งเป้าหมายไว้
4. ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ จักเป็นพระคุณยิ่ง หากท่านต้องการข้อมูลเพิ่มเติมสามารถติดต่อผู้วิจัยที่หมายเลขโทรศัพท์ 062-7592200

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ

นักศึกษาลัทธิสุตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ท่านอ่านแต่ละข้อความแล้วพิจารณาว่าข้อความดังกล่าวตรงกับการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. การติดต่อสื่อสาร						
1.1	ครูพูดคุย ติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย					
1.2	ครูใช้การสื่อสารออนไลน์ เช่น Line E-mail Messenger เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการปฏิบัติงานให้เป็นอย่างดีสะดวกและรวดเร็ว					
1.3	ครูรับทราบข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และทันสมัย					
1.4	ครูสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นข่าวสารด้วยความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน					
1.5	ครูร่วมกันแก้ปัญหาโดยปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล					
2. บทบาทของสมาชิกในทีม						
2.1	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน					
2.2	การกำหนดบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครูแต่ละคน					

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
2.3	ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และกำหนด บทบาทหน้าที่ต่างๆ ภายในทีม					
2.4	ครูได้รับบทบาทในการปฏิบัติงานในปริมาณ ที่เหมาะสม					
2.5	ครูเข้าใจในบทบาทของตน และบทบาทของครู ท่านอื่นในทีมอย่างชัดเจน					
2.6	ครูได้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็ม ความสามารถตามงานที่ได้รับมอบหมาย					
3. ภาวะผู้นำ						
3.1	หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน					
3.2	หัวหน้างานใช้ทักษะในการสื่อสาร และเข้าใจ ในกระบวนการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาตั้ง วัตถุประสงค์ไว้					
3.3	หัวหน้างานมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
3.4	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูผลิตเปลี่ยน หมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน					
3.5	หัวหน้างานสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครู ในการปฏิบัติงาน					
3.6	หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็น และเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ					
3.7	หัวหน้างานสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้มีการใช้ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3.8	หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
4. การมีส่วนร่วม						
4.1	ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และร่วมอภิปรายในการประชุมอย่างเต็มที่					

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1
4.2	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน การปฏิบัติงานของทีม					
4.3	ครูแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานร่วมกัน					
4.4	การแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกทุกคน					
4.5	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงาน					
4.6	ครูมีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดจากการ ดำเนินงานร่วมกันของทีม					



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ท่านอ่านแต่ละข้อความแล้วพิจารณาว่า ข้อความดังกล่าวตรงกับการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีมของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1. ผลการปฏิบัติงาน						
1.1	ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้					
1.2	ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา					
1.3	ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากร และค่าใช้จ่าย					
1.4	ผลการปฏิบัติงานของครูมีมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ					
1.5	ผลงานของทีมแสดงถึงความร่วมมือของครูทุกคน					
1.6	ผลงานของทีมทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับยิ่งขึ้น					
2. เจตคติ						
2.1	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
2.2	ครูเห็นคุณค่า และความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม					
2.3	ครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์					

ข้อ	ประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
2.4	ครูพอใจกับผู้นำ และกระบวนการดำเนินงานของผู้นำทีม					
2.5	ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
2.6	ครูมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
2.7	ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
2.8	ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน					
3. พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม						
3.1	ครูในทีมปฏิบัติงานได้ตรงเวลา					
3.2	ครูมีความจริงใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข					
3.3	ครูร่วมกันแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลให้ทีมเกิดการขัดแย้ง					
3.4	ครูร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา					
3.5	ครูขาดงาน หรือลาออกจากงานเมื่อมีเหตุอันควร					
3.6	ไม่มีครูในทีมของท่านคนใดลาออกจากทีมก่อนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					

----- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้ -----



ภาคผนวก ค
การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. การติดต่อสื่อสาร								
1.1	ครูพูดคุย ติดต่อสื่อสารให้เกิดความเข้าใจระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.2	ครูใช้การสื่อสารออนไลน์ เช่น Line E-mail Messenger เพื่อติดต่อสื่อสารกันในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็ว	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.3	ครูรับทราบข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องสมบูรณ์ และทันสมัย	+1	+1	+1	0	+1	0.800	ใช้ได้
1.4	ครูสามารถปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข่าวสารด้วยความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.5	ครูร่วมกันแก้ปัญหาโดยปรึกษารื้อกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2. บทบาทของสมาชิกในทีม								
2.1	สถานศึกษามีการกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.2	การกำหนดบทบาทหน้าที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของครูแต่ละคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.3	ครูมีส่วนร่วมในการคิดวิเคราะห์ และกำหนดบทบาทหน้าที่ต่าง ๆ ภายในทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.4	ครูได้รับบทบาทในการปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2.5	ครูเข้าใจในบทบาทของตน และบทบาทของครูท่านอื่นในทีมอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.6	ครูได้แสดงบทบาทของตนอย่างเต็มความสามารถตามงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	0	+1	0.800	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำ								
3.1	หัวหน้างานมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.2	หัวหน้างานใช้ทักษะในการสื่อสาร และเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานที่สถานศึกษาตั้งวัตถุประสงค์ไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.3	หัวหน้างานมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.4	หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ครูผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันในการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.800	ใช้ได้
3.5	หัวหน้างานสร้างขวัญ และกำลังใจให้กับครูในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.6	หัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็น และเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.7	หัวหน้างานสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูได้มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.8	หัวหน้างานสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4. การมีส่วนร่วม								
4.1	ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และร่วมอภิปรายในการประชุมอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.2	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกขั้นตอน การปฏิบัติงานของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.3	ครูแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน	+1	+1	+1	0	+1	0.800	ใช้ได้

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
4.4	การแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน งานเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของ สมาชิกทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.5	ครูมีส่วนร่วมในการประเมินผลการ ดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
4.6	ครูมีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดจากการ ดำเนินงานร่วมกันของทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล การทำงานเป็นทีมของครู	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
1. ผลการปฏิบัติงาน								
1.1	ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.2	ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
1.3	ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากร และค่าใช้จ่าย	+1	+1	+1	0	+1	0.800	ใช้ได้
1.4	ผลการปฏิบัติงานของครูมีมาตรฐานทั้งใน เชิงปริมาณและคุณภาพ	+1	0	+1	+1	+1	0.800	ใช้ได้
15	ผลงานของทีมแสดงถึงความร่วมมือ ของครูทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
16	ผลงานของทีมทำให้โรงเรียนมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ที่	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครู	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
2. เจตคติ								
2.1	ครูมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.2	ครูเห็นคุณค่า และความสำคัญของการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.3	ครูมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผลปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์	+1	0	+1	+1	+1	0.800	ใช้ได้
2.4	ครูพอใจกับผู้นำ และกระบวนการดำเนินงานของผู้นำทีม	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.5	ครูมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.6	ครูมีความพึงพอใจต่อความมั่นคง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.7	ครูมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
2.8	ครูมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.800	ใช้ได้
3. พฤติกรรมการดำรงความเป็นทีม								
3.1	ครูในทีมปฏิบัติงานได้ตรงเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.2	ครูมีความจริงใจ เข้าใจเพื่อนร่วมงานและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.3	ครูร่วมกันแก้ไขสาเหตุที่อาจส่งผลให้ทีมเกิดการขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.4	ครูร่วมมือกันพัฒนาสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.5	ครูขาดงาน หรือลาออกจากงานเมื่อมีเหตุอันควร	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้
3.6	ไม่มีครูในทีมของท่านคนใดลาออกจากทีมก่อนการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.000	ใช้ได้

ภาคผนวก ง
การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย



การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

Item-Total Statistics

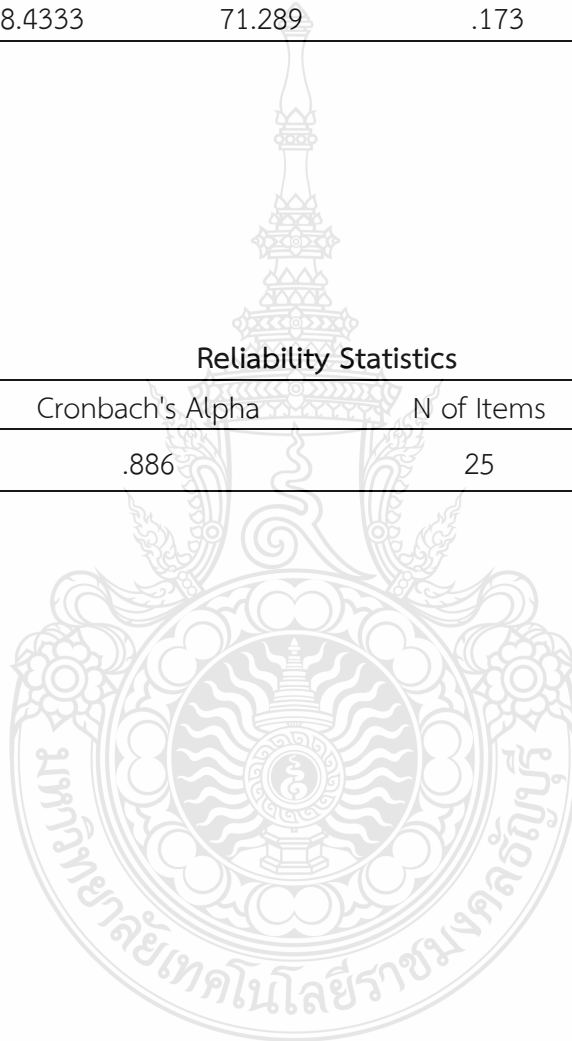
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	98.7667	72.599	-.010	.894
VAR00002	98.3667	74.999	-.255	.895
VAR00003	98.8000	72.303	.041	.890
VAR00004	98.8000	72.648	-.001	.892
VAR00005	98.8667	72.464	.001	.894
VAR00006	98.4333	74.116	-.154	.893
VAR00007	98.7000	71.597	.085	.891
VAR00008	99.3667	63.689	.708	.874
VAR00009	99.2667	65.237	.689	.875
VAR00010	98.9667	68.171	.400	.883
VAR00011	98.9667	67.413	.519	.880
VAR00012	98.7000	67.597	.547	.880
VAR00013	98.7667	67.978	.545	.880
VAR00014	98.8667	60.671	.905	.867
VAR00015	98.8667	60.671	.905	.867
VAR00016	98.4000	67.972	.574	.879
VAR00017	98.9000	66.231	.641	.877
VAR00018	98.8667	60.671	.905	.867
VAR00019	98.8000	65.890	.661	.876
VAR00020	99.0000	65.586	.679	.876
VAR00021	98.9000	64.507	.694	.875

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00022	98.7667	65.289	.556	.879
VAR00023	98.8333	65.730	.640	.877
VAR00024	99.0000	65.310	.783	.874
VAR00025	98.4333	71.289	.173	.887

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	25



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	80.6333	41.275	.562	.867
VAR00002	81.1333	38.464	.625	.864
VAR00003	80.6333	41.275	.562	.867
VAR00004	80.8667	40.189	.595	.865
VAR00005	80.6333	41.275	.562	.867
VAR00006	80.4667	42.740	.335	.874
VAR00007	81.1000	42.714	.230	.879
VAR00008	80.6667	44.023	.136	.879
VAR00009	80.4667	44.809	.017	.882
VAR00010	81.0000	37.655	.672	.861
VAR00011	81.2000	38.717	.706	.861
VAR00012	81.0333	39.482	.623	.864
VAR00013	81.0333	39.482	.623	.864
VAR00014	81.2000	38.717	.706	.861
VAR00015	81.1333	38.464	.625	.864
VAR00016	80.7333	42.202	.375	.873
VAR00017	80.8667	40.257	.485	.869
VAR00018	80.5667	41.702	.488	.870
VAR00019	80.5333	43.499	.211	.877
VAR00020	80.3667	43.689	.205	.877

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.875	20

ภาคผนวก จ
รายชื่อสถานศึกษาที่เข้าเก็บข้อมูล



รายชื่อสถานศึกษาที่ขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการทดลองเครื่องมือในการวิจัย

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนวัดตะวันเรือง	30
	รวม	30

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการเก็บข้อมูลในการวิจัย

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนลานนา สพป.ปทุมธานี เขต 2	20
	รวม	20

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121 – 600 คน

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนบึงเขาย้อน สพป.ปทุมธานี เขต 1	20
2.	โรงเรียนคลองห้า สพป.ปทุมธานี เขต 1	20
3.	โรงเรียนวัดกล้าขุ่ม สพป.ปทุมธานี เขต 1	20
4.	โรงเรียนวัดสมุหราชภุทร์บำรุง สพป.ปทุมธานี เขต 2	20
5.	โรงเรียนวัดนาบุญ สพป.ปทุมธานี เขต 2	20
	รวม	100

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน 601 – 1,500 คน

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 69 สพป.ปทุมธานี เขต 1	30
2.	โรงเรียนวันครู 2502 สพป.ปทุมธานี เขต 1	30
3.	โรงเรียนวัดแสงสรรค์ สพป.ปทุมธานี เขต 2	30
4.	โรงเรียนวัดมูลจินดาราม สพป.ปทุมธานี เขต 2	30
	รวม	120

โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวนนักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป

ลำดับที่	สถานศึกษา	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1.	โรงเรียนอัญญสิทธ์ศิลป์ สพป.ปทุมธานี เขต 2	60
2.	โรงเรียนวัดเขียนเขต สพป.ปทุมธานี เขต 2	60
	รวม	120

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - นามสกุล	ว่าที่ร้อยตรีหญิงวันทยาพร ศรีมันตะ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 11 เมษายน 2536
ที่อยู่	หมู่บ้านพฤษภา 116 บ้านเลขที่ 81/119 ซอย 12 ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
การศึกษา	ปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตร์ศึกษา คณะเทคโนโลยีวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ 2560 – 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดตะวันเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
พ.ศ 2563 – 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดตะวันเรือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
โทรศัพท์	062 – 7592200
อีเมล	wantayaporn_s@mail.rmutt.ac.th

