



ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

CAUSAL FACTORS INFLUENCING TEAM EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER THE  
SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CAUSAL FACTORS INFLUENCING TEAM EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER THE  
SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG



NATTHAYA BOONYALIT

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

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญาบัตร

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ของ

ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาบัตร

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอรียวัฒน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีไสภา)

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

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
ผู้วิจัย	ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาาระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน 3) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 357 คน จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปร ค่าความโค้ง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลด้วยโปรแกรม LISREL พบว่า 1) ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ประสิทธิผลของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.660 ถึง 0.821 3) เส้นทางอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $DE = .492$  และ  $.432$  ตามลำดับ) (2) ปัจจัยด้านบริบทองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $IE = .660$ )

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงสาเหตุ, ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา, อิทธิพลทางตรง, อิทธิพลทางอ้อม, การศึกษาเส้นทางอิทธิพล

Title	CAUSAL FACTORS INFLUENCING TEAM EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG
Author	NATTHAYA BOONYALIT
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Jantararat Phutiar

This research aims to study the casual factors influencing team effectiveness in schools under the authority of the Secondary Education Service Area Office in Chonburi, Rayong. The objectives of this research are as follows: (1) to study the level of organizational context, team characteristics, team processes and team effectiveness in school; (2) to study the relationship of casual factors influencing team effectiveness in schools; and (3) to identify the direct and indirect effects of the factors affecting team effectiveness. The samples were 357 people, including teachers in schools under the Secondary Education Service Area Office in Chonburi in Rayong, and selected by stratified random sampling. This was quantitative research. The research instrument was a Likert scale questionnaire comprised of five levels of data analysis. The questionnaires based on the theory of team effectiveness for data collection. The basic statistics were analyzed using SPSS. LISREL was used for causal model analysis, to verify the consistency of the model and the empirical data, and to test the goodness of fit between the hypothesis. The results of this research indicated the following: (1) the level of organizational context was at a high level overall and each aspect was at a high level. The level of the team characteristics was at a high level and each aspect was at a high level. The level of team process was at a high level and each was at a high level. The level of team effectiveness in schools under the authority of the Secondary Education Service Area Office at a high level and in each aspect was at a high level.; (2) the relationship with causal factors and team effectiveness were positive and significant. The casual factors correlated with team effectiveness as the Pearson product moment correlation coefficient was between 0.660 to 0.821; (3) the casual factors had direct and indirect effects on team effectiveness were as follows: 1) direct effects occurred from two casual factors, team characteristics and team processes, were significant at .001 (DE= .492 and .432 respectively); and 2) the indirect effects of the organizational context through team characteristics, and team processes at a significant level of 001 (IE= .660)

Keyword : casual factors, direc effect, indirect effect, path analysis, team effectiveness, schools



## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเมตตาจากคุณาช่วยเหลือ เอาใจใส่อย่างดี ดูแลให้คำแนะนำ ให้กำลังใจ ให้ข้อคิดที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง และติดตามความก้าวหน้าของงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวีศม์ ภูติอริยวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต ที่กรุณาเป็นประธานคณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนาคดล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล อาจารย์ ดร.สมบุญ บุญศิริรักษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการพิจารณาเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภาก ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบปากเปล่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทวีศม์ ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทองบัณฑิต คณะกรรมการที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ให้ผู้วิจัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ทำให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือทั้ง 5 ท่าน ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.สมบุญ บุญศิริรักษ์ นายวิชัย ยิ่งประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร นางสาวอรัญญา ตุลยเมธี รองผู้อำนวยการโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร และนางสาวสิริสุพาวรรณ ชุมเจริญ ครูชำนาญการพิเศษ สำหรับการช่วยเหลือดำเนินการให้คำแนะนำต่าง ๆ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณพ่ออภิสิทธิ์ บุญฤทธิ์ และคุณแม่กวรรณ ประดลชอบ และครอบครัวบุญฤทธิ์ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนผู้วิจัยตลอดมา

ณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ข
สารบัญ .....	ข
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	ฐ
แผนที่ 1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	9
ความสำคัญของการวิจัย .....	9
ขอบเขตของการวิจัย .....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	15
1. ประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา .....	15
2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา.....	16
3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมใน สถานศึกษา.....	19
สมมติฐานของการวิจัย.....	23
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	24
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	25
แนวคิดเกี่ยวกับทีม.....	33

ความหมายของทีม .....	33
ความสำคัญของทีม .....	35
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา.....	38
ความหมายของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา .....	38
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา.....	41
องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา.....	44
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา .....	48
ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา .....	75
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	78
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	90
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	92
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	95
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	95
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
การแปลผลข้อมูล .....	98
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	100
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	101
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	102
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	102

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรปัจจัยด้าน บริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีม และ ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง .....	104
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัย ด้าน คุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง .....	106
ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการ วิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม .....	108
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	112
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	113
สรุปผลการวิจัย .....	114
อภิปรายผล .....	115
ข้อเสนอแนะ .....	122
บรรณานุกรม .....	124
ภาคผนวก .....	131
132	
ภาคผนวก ก      รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ .....	132
134	
ภาคผนวก ข      ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IQC) .....	134
139	
ภาคผนวก ค      แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	139

ภาคผนวก ง	กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและจำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	153
ภาคผนวก จ	หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย .....	158
	ประวัติผู้เขียน.....	163



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา .....	47
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา .....	62
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรของโรงเรียนต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .....	91
ตาราง 4 แสดงจำนวนของโรงเรียนต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น.....	92
ตาราง 5 แสดงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	103
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง .....	105

## สารบัญรูปภาพ

### หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบเชิงทฤษฎีของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ....	22
ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....	26
ภาพประกอบ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมตามตัวแบบเชิงทฤษฎีของ โคเฮน (Cohen, 1993) .....	49
ภาพประกอบ 4 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมจากรูปแบบเชิงทฤษฎีของชวาร์ซและคณะ (Schwarz, 1994).....	52
ภาพประกอบ 5 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมจากรูปแบบเชิงทฤษฎีของเชอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005) .....	54
ภาพประกอบ 6 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา จากตัวแบบเชิงทฤษฎีของ ภิญโญ มนุสศิลป์ (2551) .....	56
ภาพประกอบ 7 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ของสุรียพร บุสดี (2559) .....	58
ภาพประกอบ 8 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาของ เขมณู คินิมาน (2562) .....	61
ภาพประกอบ 9 สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (TOTAL EFFECT) อิทธิพลทางตรง (DIRECT EFFECT) และอิทธิพลทางอ้อม (INDIRECT EFFECT) .....	111

## แบบที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ อยู่ในสังคมโลกที่ชอบอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกันและกัน เพื่อความอยู่รอดและมีชีวิตที่ดี คนเราไม่สามารถที่จะทำงานได้สำเร็จเพียงคนเดียว การทำงานจึงต้องอาศัยมันสมอง ความถนัด และความสามารถที่ต่างกันของคนแต่ละคน เพื่อมาช่วยกันทำงานและแก้ปัญหาให้สามารถดำเนินงานได้จนสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ ร่วมกันได้ ทีมนี้มีความสำคัญต่อการทำงานในงานราชการเป็นอย่างมากไม่เคยมีองค์กรใดที่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้ หากปราศจากทีมที่มีประสิทธิภาพ (อำนวยการ, 2553)

ปัจจุบันสถานศึกษา องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างให้การยอมรับและนิยมนำการบริหารงานภายในองค์กร โดยยึดหลักการทำงานเป็นทีมมาใช้อย่างแพร่หลาย มีการเสริมสร้างทีมงานภายในองค์กรให้เข้มแข็ง เน้นให้สมาชิกในทีมทุกคนเห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีอิทธิพลให้การดำเนินงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้อย่างสูงสุด (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2551) การบริหารงานองค์กรในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรหน่วยงานราชการ หรือองค์กรธุรกิจ ต้องมีการกำหนดเป้าหมายขององค์กร มีแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนโยบายการทำงานในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีคุณลักษณะที่ดี เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย คณะผู้บริหารมีหลักและกระบวนการในด้านการบริหารองค์กร รวมทั้งมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรด้านต่าง ๆ อาทิเช่น การพัฒนาทางด้านความรู้ ด้านทักษะ รวมไปถึงกระบวนการในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น ตลอดจนทัศนคติของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยเฉพาะกระแสโลกยุคปัจจุบัน (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

จะเห็นได้ว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูถือเป็นอีกวิธีทางหนึ่งที่จะช่วยเสริมสร้างสถานศึกษาให้สามารถยกระดับและพัฒนาผู้เรียนได้ นอกจากนี้ยังถือเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับสถานศึกษา ทำให้สถานศึกษาเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนและปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจาก ครูทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติงานในลักษณะของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมเป็นรูปแบบของการทำงานที่เกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย ครูทุกฝ่ายมีบทบาทและมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาด้วยตนเอง การสร้างทีมงานในสถานศึกษามีความสำคัญที่จะเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรในกลุ่มทางการศึกษาให้มีศักยภาพสูงขึ้นได้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละฝ่ายจะต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สมาชิกในทีมของครูต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและร่วมแรงร่วมใจกันแก้ปัญหา หุ่นเทกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ของสถานศึกษาที่ตั้งไว้ การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพภายในตนเองและองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดด (ลำเทียน เฝ้าอาจ, 2559)

นอกจากนี้ นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 6-7) ว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 กำหนดให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้สถานศึกษาแต่ละพื้นที่มีความคล่องตัวและอิสระ รวมถึงความสามารถในการบริหารตนเอง ประกอบกับพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการมีสิทธิ์กระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาทุกแห่ง เป็นผลให้สถานศึกษาทุกแห่งสามารถบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้ มุ่งให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางและเป็นฐานในการบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) เช่นเดียวกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่เป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่โดยตรงในการจัดการศึกษา พัฒนาเยาวชนของชาติ มีภารกิจเพื่อให้การศึกษาอบรม แก่เด็กเยาวชน รวมทั้งบุคคลทั่วไปของสังคม หรือชุมชนที่มาขอรับบริการ มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือการพัฒนาผู้เรียน เพื่อให้เป็นคนที่มีความรู้และมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และ

วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การบริหารที่มุ่งงานให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องประกอบด้วยกลยุทธ์ที่ดีและความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง จึงจะส่งผลให้การบริหารงานในสถานศึกษานั้นเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีบุคลากรและทีมงานที่มีคุณภาพ จากนโยบายกระทรวงศึกษาธิการที่กล่าวมาข้างต้น นำไปสู่การกำหนดนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่เน้นให้สถานศึกษาแต่ละที่มีอิสระในการบริหารจัดการ สถานศึกษาภายใต้กรอบนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินการและการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดด้วยตนเอง สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิสัยทัศน์และกำหนดแผนในการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเต็มที่ ภายใต้แนวคิดนโยบายดังกล่าว คณะผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการบริหาร จากมุมมองแบบเดิมสู่การบริหารจัดการแนวทางใหม่ ที่เน้นถึงหลักกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีเสรีภาพที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด ตลอดจนขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษาที่เน้นความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมบรรยากาศแห่งความรัก ความสามัคคีให้เกิดในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ในการสร้างและพัฒนาทีมงานจึงจำเป็นที่สมาชิกในทีมจะต้องเรียนรู้ถึงการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การมีประสิทธิผลของทีมตามมาด้วย (สุรัชย์ แสนประสิทธิ์, 2554) ทั้งนี้ ประสิทธิผลของทีมจะก่อให้เกิดประโยชน์ด้านการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมาย และก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิก รวมทั้งประโยชน์ในด้านพฤติกรรม การอ้างความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างสมาชิก ทำให้เกิดการดำรงอยู่ของทีมต่อไป แฮคแมน (Hackman, 1987) อาจกล่าวเพิ่มเติมได้อีกว่า ประสิทธิผลของทีมเป็นการได้มาซึ่งผลการปฏิบัติงานของทีม เป็นการแสดงถึงการที่สมาชิกในทีมที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย และเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้สมาชิกเต็มใจที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือทีม ส่งผลให้ทีมมีความก้าวหน้าและมั่นคง เครทเนอร์ และคินคีย์ (Kreitner, 2004) ขณะเดียวกัน สุรีย์พร บุสดี (2559) ได้เสนอแนวคิดว่า

ประสิทธิผลของทีมเกิดจากลักษณะการทำงาน 3 ด้าน ด้านที่หนึ่ง คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เป็นการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทีมที่กำหนดไว้ ผลการปฏิบัติงานนี้ได้มาจากการร่วมกันปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม ด้านที่สอง คือ ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมเป็นความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกที่มีต่อทีม และด้านที่สาม คือ การดำรงรักษาทีม เป็นการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในการสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต

จากการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอนี้ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษา และนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยนำมาจัดองค์ประกอบประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีม และสามารถอธิบายได้ดังนี้ ด้านที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของครู เป็นผลการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ทักษะ ความสามารถของสมาชิกในทีมของครู และผลการปฏิบัติงานของทีมตรงตามความคาดหวังของสมาชิกในทีม อีกทั้งยังมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มีมาตรฐานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คุ่มค่าต่อทรัพยากรและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ด้านที่ 2 ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู บ่งบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครูในสถานศึกษาต่อคุณลักษณะของงาน การบริหารงานของคณะผู้บริหาร ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคมระหว่างสมาชิกในทีมของครู ค่าตอบแทนและโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานทางด้านการศึกษา และ ด้านที่ 3 การดำรงรักษาทีม เป็นความสามารถของสมาชิกในทีมที่มีความตั้งใจรักษาทีมให้เจริญก้าวหน้า เพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมไปถึงการร่วมกันป้องกันพฤติกรรมถอนตัวออกจากทีมในสถานศึกษาอีกด้วย

จากผลลัพธ์เชิงประจักษ์ของผลการวิจัยต่าง ๆ ที่มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา อาทิเช่น คราว (Crow, 2000) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมของครู โดยได้กำหนดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมของครู ออกเป็น 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม จากผลการวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ปัจจัยทั้งหมดมีอิทธิพลทางตรงต่อความมีประสิทธิผลของทีม โดยพบว่าปัจจัยกระบวนการภายในทีมมีอิทธิพลทางตรงต่อความมี

ประสิทธิผลของทีมมากที่สุด ประกอบกับผลการศึกษาของ ภิญโญ มนุศลปี (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน-คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการสังเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัย จึงกำหนดปัจจัยได้ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้ มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นอิทธิพลทางตรงหรืออิทธิพลทางอ้อม ขณะที่การศึกษาของ ทศพร จันทศร (2558) มุ่งศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรและปัจจัยด้านการออกแบบทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านกระบวนการทีม ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานและปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังได้เพิ่มเติมผลวิจัยไว้อีกว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา-ตามอัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกันกับ สุรีย์พร บุสดี (2559) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม จากการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเริ่มจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม และปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อม จากการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเริ่มจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีมและปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ขณะที่ วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) ได้เสนอผลการวิจัยไว้ว่า อิทธิพลทางตรงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา คือ กระบวนการทำงานของทีม ส่วนอิทธิพลทางอ้อม คือ บริบทขององค์กร และอิทธิพลรวม คือ คุณลักษณะของทีม และลักษณะของงาน โดยการศึกษาเส้นทางอิทธิพลข้างต้นสามารถอธิบายทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาได้ถึงร้อยละ 88 ขณะเดียวกัน สถานศึกษาที่ทีมงาน

มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีทักษะการทำงานที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อปฏิบัติงานร่วมกันได้ดีนั้น จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น เพราะทุกคนยินดีช่วยเหลือและเติมเต็มกันในทางกลับกัน การมีทีมงานที่มีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกันและมีบุคลากรในทีมขาดทักษะ ความรู้ความสามารถอาจทำให้สมาชิกในทีมรู้สึกไม่พอใจหรือถูกบั่นทอนจนถึงขั้นไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ (มงคล อิ่มสุวรรณ, 2565: สัมภาษณ์) ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถจัดการทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในทีมขาดการสนับสนุนทางด้านทรัพยากรจากองค์กร ไม่ได้รับการพัฒนาทางด้านความสามารถ ขาดการเรียนรู้ทางด้านต่าง ๆ รวมถึงขาดประสบการณ์ อาจทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเกิดความไม่มั่นใจในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง สถานศึกษาจึงควรวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (รัชดาพร บุตะเขี้ยว, 2565: สัมภาษณ์) ทางด้าน สิริสุพาวรรณ ชุมเจริญ (2565: สัมภาษณ์) ได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาบางท่านไม่เกิดความรู้สึกผูกพันต่อกันและกัน ครูที่ได้รับการแต่งตั้งบรรจุใหม่ขาดความเชี่ยวชาญทางด้านการทำงาน ขาดการประสานงานที่เพียงพอ เกิดทีมงานไม่สร้างสรรค์และต่อต้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งยังขาดทักษะการติดต่อสื่อสารที่ดี ขาดการไว้วางใจกัน ส่งผลให้ทีมขาดประสิทธิภาพ ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบันและทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง บุคลากรในสถานศึกษาต้องรู้จักการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะมีอิทธิพลให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ธีระ รุณเจริญ, 2550)

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านบริบทองค์กร จากการศึกษาของ กัสโซ และดิคสัน (Guzzo, 1996) ได้เสนอแนวคิดที่สำคัญไว้ประการหนึ่งว่า ทีมต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กรอย่างเต็มที่ ทั้งด้านรางวัล การฝึกอบรม ทรัพยากร งบประมาณ และระบบสารสนเทศ รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกด้านอื่น ๆ ความพร้อมทางด้านองค์กรจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานของทีม ขณะที่ ทศพร จันทศร (2558) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทองค์กรไว้ว่า การปฏิบัติงานในทีมของครูควรได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสำเร็จ สมาชิก

ในทีมของคุณต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กร คณะผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาควรมีความตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของบริบทองค์กรให้มาก และสถานศึกษาควรมีการส่งเสริม อบรมและพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น นำไปต่อยอดและประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ จะพบได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมก็ถือว่าเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา เช่นเดียวกับ การศึกษาของ โคเฮน (Cohen, 1993) ที่ได้เสนอแนวคิดสำคัญไว้ว่า ความหลากหลายในด้านหน้าที่และความรู้ความสามารถของสมาชิกในทีม จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้ทีมเกิดการร่วมมือที่ดีในแง่ของการทำงาน สมาชิกในทีมควรให้ความสำคัญกับความหลากหลายของสมาชิกในทีมที่ประกอบไปด้วยบุคคลที่มีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป รวมไปถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย เมื่อสมาชิกในทีมทุกคนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเป้าหมายที่มีร่วมกันแล้วนั้น ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้เสนอแนวคิดสำคัญไว้ว่า ถ้าสมาชิกในทีมขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่สมาชิกที่ดีแล้ว การทำงานเป็นทีมก็มักจะไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากสมาชิกกลุ่มเป็นกำลังสำคัญของทีม สมาชิกในทีมที่มีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกันและมีภาวะความรับผิดชอบร่วมกัน จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ร่วมกันของกลุ่ม นอกจากนี้ ในทีมงานที่ดี สมาชิกในทีมจำเป็นต้องมีคุณสมบัติพิเศษที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพและก่อให้เกิดภาวะที่จะช่วยลดและประสานความขัดแย้งให้เกิดสัมพันธภาพเชิงร่วมมือขึ้น ทั้งนี้ อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ในด้านการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องอาศัยตัวแปรหลายอย่าง ไม่ได้คำนึงเพียงแต่การส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาความรู้ ความสามารถของสมาชิกในทีมเพียงเท่านั้น สมาชิกในทีมจำเป็นต้องเรียนรู้และประยุกต์ใช้ทักษะการทำงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดทีมที่มีศักยภาพอีกด้วย ทีมที่มีศักยภาพสูงจะร่วมกันสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี ทักษะการทำงานที่หลากหลายของสมาชิกแต่ละคนถือเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ทีมที่มีประสิทธิภาพน้อยเคลื่อนไปสู่ทีมที่มีประสิทธิภาพสูงได้มากยิ่งขึ้น

หากทีมต้องการให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของทีม นั่นคือ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เนื่องจากกระบวนการทำงานของทีมถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการของทีม แฮคแมน (Hackman, 1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่า เป็นการใช้ความพยายาม การทุ่มเทความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีอย่างสูง รวมถึงการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมของสมาชิกของทีมในการร่วมมือกันทำงาน สอดคล้องกับ ทศพร จันทศร (2558) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านกระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา เนื่องจาก ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เป็นปัจจัยที่พัฒนาการดำเนินงานของสมาชิกในทีมของครูให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา สมาชิกในทีมเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทและเกิดความพยายามอย่างสูง เกิดความสามัคคีที่จะร่วมมือกันในการทำงาน เกิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เกิดการตัดสินใจร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายของทีม ตลอดจนเกิดการฝึกฝนทักษะด้านการติดต่อสื่อสารที่จะทำให้สมาชิกทุกคนสามารถประสานงานและบริหารงานภายในทีมได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานหลักทางการศึกษาของจังหวัดที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับและพัฒนาเยาวชนของชาติ ด้านหน้าที่และภารกิจหลักของหน่วยงานทางการศึกษาคือการให้การศึกษ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่ผู้เรียน รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการศึกษา โดยมีเป้าหมายหลักในการดำเนินการที่สำคัญ นั่นคือ การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เก่ง ดี มีความสุขและมีมาตรฐานตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ที่ได้กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต มีความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้ ในการบริหารทีมงานให้เกิดประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษานั้น คณะผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกลยุทธ์และการวาง-

แผนการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดี ครูและบุคลากรในสถานศึกษาจึงจะสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปปฏิบัติในสถานศึกษาได้

ด้วยเหตุผลเหล่านี้ ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งนี้ เพื่อที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของประเทศชาติให้สูงขึ้นต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดเป็นประโยชน์และสามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้กับหน่วยงานองค์กร และหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ครูสามารถนำผลการวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาไปพัฒนาสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อยกระดับการศึกษาไทยให้ดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลสารสนเทศจากการวิจัยครั้งนี้มาใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนากัลยยุทธ์ แผนงานของคณะผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาให้มีทิศทางและดียิ่งขึ้น

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ มาพัฒนาและสร้างนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งเป้าหมายที่เหมาะสมเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาจังหวัดและยกระดับประสิทธิภาพผลของทีมในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 4,858 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รวมทั้งสิ้นจำนวน 357 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970: 608)

#### ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพผลของทีมในสถานศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพผลของทีมในสถานศึกษา จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

#### ตัวแปรที่ศึกษา

##### 1. ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย

- 1.1 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร
- 1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม
- 1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

##### 2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพผลของทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย

- 2.1 ผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.2 ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู

## 2.3 การดำรงรักษาทีม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความหมายที่ตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอกำหนดความหมายและขอบเขตของศัพท์ต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. **ทีม** หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตนมี ดำเนินการทำงานด้วยความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความผูกพันและตระหนักรู้ถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันและกัน รวมทั้งมีความรับผิดชอบเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

2. **ทีมในสถานศึกษา** หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มครูที่มีปฏิสัมพันธ์ในสถานศึกษา มีภารกิจและหน้าที่ร่วมกันนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้เรียนและสถานศึกษา

3. **ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา** หมายถึง ความสำเร็จของการทำงานเป็นทีมเพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายของทีมในสถานศึกษาที่ครูทุกคนได้กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานของครู ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และด้านการดำรงรักษาทีมให้คงอยู่เป็นปัจจุบัน

3.1 **ผลการปฏิบัติงานของครู** หมายถึง การแสดงออกถึงผลงานของครู ผลการปฏิบัติงานของทีมที่เกิดจากประสบการณ์ การเรียนรู้ ทักษะ ความสามารถของสมาชิกในทีมของครูและผลการปฏิบัติงานของทีมตรงตามความคาดหวังของสมาชิกในทีมและมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาสถานศึกษาที่มีมาตรฐานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ คุ่มค่าต่อทรัพยากรและเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

3.2 **ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูที่รู้สึกพึงพอใจของต่อคุณลักษณะของงาน การบริหารงานของคณะผู้บริหาร ความมั่นคงในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคมระหว่างสมาชิกในทีมของครู ค่าตอบแทนและโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงานทางการศึกษา

**3.3 การดำรงรักษาทีม** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูที่ตั้งใจสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้า สามารถดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมถึงการร่วมกัน การป้องกันพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมในสถานศึกษา

**4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา** หมายถึง ตัวแปรเชิงสาเหตุที่ต้องการศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ซึ่งสามารถจัดกลุ่มและกำหนดเป็นปัจจัยได้ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

**4.1 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ปัจจัยด้านบริบทองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน สามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รางวัล การฝึกอบรม และทรัพยากร

**4.1.1 รางวัล** หมายถึง สถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะที่ชัดเจน เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมของครูมีการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ มีการเลื่อนเงินเดือน สถานศึกษามีการให้รางวัล ทั้งรางวัลระดับบุคคลและรางวัลระดับทีมสมาชิกในทีมของครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

**4.1.2 การฝึกอบรม** หมายถึง สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย ส่งเสริม พัฒนาและให้ความรู้ มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความสำเร็จ ความสามารถแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู ตลอดจนทักษะเชิงเทคนิคด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมืออาชีพในทุกๆระดับ ครูเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้ ความสามารถของตนไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**4.1.3 ทรัพยากร** หมายถึง สถานศึกษามีการจัดเตรียมและจัดสรรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของครู ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอน

ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของทีมและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทรัพยากร รวมทั้งได้รับการพัฒนาการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรที่สถานศึกษาจัดสรรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและคุ้มค่า

**4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย สมาชิกในทีมทุกคนร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมอย่างแท้จริง ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน สามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม

**4.2.1 ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูที่มีความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถ การมีทักษะด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกในทีมผสมผสานความหลากหลายของแต่ละบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของทีม อีกทั้งยังมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จและเกิดประสบการณ์เพื่อประโยชน์สูงสุด

**4.2.2 เป้าหมายของทีม** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม ตัวชี้วัดความสำเร็จของทีมในสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายก่อให้เกิดแรงจูงใจ สมาชิกในทีมของครูเห็นความสำคัญและยอมรับในเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว สมาชิกสามารถเข้าถึงความสำเร็จและเป้าหมายของทีมนั้นสามารถวัดและประเมินผลความสำเร็จได้ สมาชิกในทีมสามารถสร้างทิศทางแผนการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้

**4.3 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานของสมาชิกในทีมของครูเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา สมาชิกในทีมเกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเทและเกิดความพยายามอย่างสูง เกิดความสามัคคีที่จะร่วมมือกันในการทำงาน เกิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เกิดการตัดสินใจร่วมกันเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายของทีม ตลอดจนเกิดการฝึกฝนทักษะด้านการติดต่อสื่อสารที่จะทำให้สมาชิกทุกคนสามารถประสานงานและบริหารงานภายในทีมได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ทั้งนี้ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน สามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ

**4.3.1 การมีส่วนร่วม** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูที่จะแสดงความคิดเห็น ร่วมอภิปราย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการปฏิบัติงานของทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีอิทธิพลต่อความสำเร็จซึ่งกันและกัน มีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานร่วมกันของทีม มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของทีมและมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากความสำเร็จของทีมร่วมกันสมาชิกในทีมของครูทุกคนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ร่วมใจปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดไว้

**4.3.2 การติดต่อสื่อสาร** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย จนเกิดความเข้าใจตรงกันในข่าวสารที่ได้รับ อีกทั้งยังเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือสมาชิกอื่นด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารโดยใช้ช่องทางและวิธีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ข่าวสารที่ได้รับมีคุณค่าต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของทีม สมาชิกในทีมของครูสามารถนำข่าวสารที่ได้รับไปช่วยในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารภายในทีม

**4.3.3 การตัดสินใจ** หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูในการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ ประเมินปัญหาจากข้อมูลและข้อจำกัดต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทาง ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย โดยใช้หลักเหตุและผลเป็นสำคัญ ปราศจากการใช้อารมณ์ ในการตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ สมาชิกในทีมของครูทุกคนเห็นพ้องในกระบวนการตัดสินใจของทีมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และยอมรับผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

**5. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**  
หมายถึง สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 1. ประสิทธิภาพผลของทีมในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ เซอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005) นักวิชาการท่านนี้ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพผลของทีมไว้ว่า ประสิทธิภาพผลของทีม หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามความมุ่งหวังของทีมในระดับสูง แสดงให้เห็นได้จาก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีม ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม และความเจริญก้าวหน้าของทีมที่จะดำรงอยู่ต่อไปในอนาคต ขณะที่ ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้นิยามความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพผลไว้ว่า หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และทางด้าน วลัยยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้เสนอความหมายที่เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพผลของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของครูและบุคลากรในทีมที่บรรลุตามเป้าหมายและบรรลุตามความต้องการของครูและบุคลากรในทีม รวมถึงการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของทีมในสถานศึกษา ทั้งนี้ จากการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านดังกล่าวในข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาจัดองค์ประกอบประสิทธิภาพผลของทีมในสถานศึกษาโดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 คือ ผลการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบที่ 2 คือ ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และองค์ประกอบที่ 3 คือ การดำรงรักษาทีม

## 2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ โคเฮน (Cohen, 1993), ชวาร์ทซ์ และคณะ (Schwarz, 1994) , เซอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005) , ภิญโญ มนุษิลปี (2551), วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) , ทศพร จันทศร (2558) , สุรีย์พร บุสดี (2559) , วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) และ เขมญา คินิมาน (2562) จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการข้างต้นและนำมาสรุปเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมเพื่อทำการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งสามารถจัดกลุ่มเป็นปัจจัยได้ จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1.) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร 2.) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และ 3.) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

### 2.1 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ โคเฮน (Cohen, 1993) ที่ได้ศึกษากับทีมผู้บริหารองค์กรทางการสื่อสารที่มีลักษณะเป็นทีมบริหารตนเอง ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทางด้านบริบทองค์กร เช่น ระบบข้อมูลสารสนเทศ การฝึกอบรมและทรัพยากร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ทางบวกในระดับสูงของกระบวนการดำเนินงานของทีม ดังเช่น ชันด์สตรอม (Sundstrom, 1999) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์กรต้องจัดการฝึกอบรมให้แก่สมาชิกเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่จะมามีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของทีมที่จะก่อให้เกิดความหลากหลายในเชิงความสามารถ เป็นการผสมผสานสิ่งที่มีอยู่ เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการกำหนดระบบรางวัลที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้แก่สมาชิกในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดคุณลักษณะของภาระงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม ขณะที่ ภิญโญ มนุษิลปี (2551) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม แนวคิดนี้ถูกอธิบายไว้ว่าอาจเป็นเพราะองค์กรควรส่งเสริมและสนับสนุนความพร้อมให้แก่สมาชิกในทีม ทั้งด้านความรู้และทักษะของสมาชิกที่ได้รับการส่งเสริมให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมสามารถนำความรู้และทักษะมาสร้างประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อให้กระบวนการทำงานของทีมดำเนินไปจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทองค์กรของ โคเฮน (Cohen, 1993) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านบริบทองค์กร ประกอบไปด้วย อำนาจ สารสนเทศ การฝึกอบรม รางวัล และทรัพยากร

## 2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ ชวาร์ซ (Schwarz, 1994) เซอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005) และ ภิญญ มนุศิณี (2551) นักวิชาการทั้งหมดได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของโครงสร้างทีม ขนาดของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม รวมถึงคุณลักษณะของทีมว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับ เขมญา คินิมาน (2562) ที่เสนอแนวคิดไว้ว่า ความหลากหลายของทีมช่วยปรับปรุงประสิทธิผลของทีม เนื่องจากความหลากหลายของทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของทีม ทำให้เกิดแง่คิดและมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น ด้าน ทศพร จันทพร (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในสถานศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของทีมยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทีมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สถานศึกษาต้องเห็นถึงความสำคัญของการคัดสรรสมาชิกในทีมของครู เช่น ความหลากหลายของสมาชิกในทีมของครู ความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิกในทีมของครู ขณะที่ ดันแฮม ไนท์และลีด (Durham, 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำทีมและการกำหนดเป้าหมายของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ผลการวิจัย พบว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของทีม และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ง่ายจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก บอริล (Borrill, 2002) ได้ให้ข้อเสนอจากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนของทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมีประสิทธิภาพของทีม เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ พาวเดอร์ (Pounder, 1998) ที่เสนอว่าทีมของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วยการผสมผสานความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของทีม ซึ่งทำให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ คราว (Crow, 2000) ที่ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นของการผสมผสานทักษะและความสามารถของสมาชิกมีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีมจาก

แนวคิดและการสังเคราะห์งานของนักวิชาการหลายท่าน นำมาสู่การกำหนดปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมของ ภิญโญ มนุษิศิลป์ (2551) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบไปด้วยองค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม และปทัสถานของทีม

### 2.3 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ แคมเปียน (Campion, 1996) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม โดยได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 5 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านรูปแบบของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม และพบว่าปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมสูงสุดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ เวสต์ (West, 2012) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมด้านการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม เช่นเดียวกับ ควอค Kwak (2004) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กระบวนการของทีมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม นอกเหนือจากการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จแล้วนั้น สมาชิกในทีมต้องคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมด้วย อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากเป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้าด้วยกันจนเกิดการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ประสิทธิผลของทีม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการของทีมของ สุริย์พร บุสดี (2559) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ประกอบไปด้วย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา

### 3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

#### 3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ สเตพเพิลส์ (Staples, 2005) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกในทีมที่เสมือนจริง จำนวน 6 ทีม โดยศึกษาเฉพาะกรณี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นที่เกี่ยวกับทักษะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของสมาชิก ศักยภาพของทีม และขนาดของทีม ปัจจัยทั้งหมดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีม เช่นเดียวกับ เวอร์เนอร์ (Werner, 2001) ที่ได้ศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน 117 คน พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของทีม ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในทีม นอกจากนี้ ภิญโญ มนุสศิลป์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบไปด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีมและปทัสถานของทีม มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงาน สอดคล้องกับ ทศพร จันทศร (2558) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในสถานศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของทีมยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทีมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สถานศึกษาต้องเห็นถึงความสำคัญของการคัดสรรสมาชิกในทีมของครู เช่น ความหลากหลายของสมาชิกในทีมของครู ความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิกในทีมของครู เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ คราว (Crow, 2000) ที่ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นของการผสมผสานทักษะและความสามารถของสมาชิก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงาน โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีมปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก

### 3.2 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม

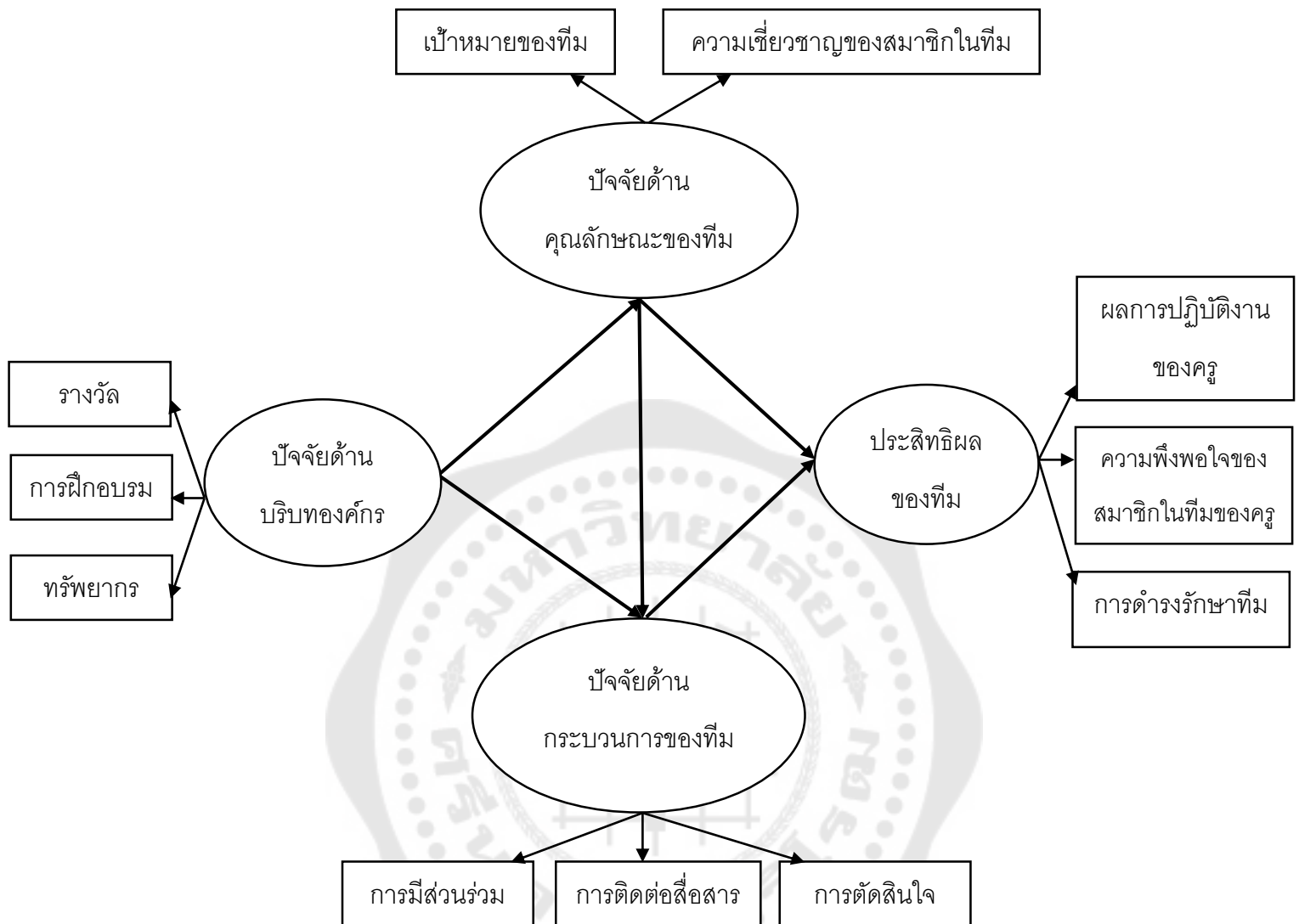
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ เวสต์ (West, 2012) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 190 ทีม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการของทีมในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม นอกจากนี้ ควอค (Kwak, 2004) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำทีมพัฒนาผลิตภัณฑ์การตกแต่ง จำนวน 160 คน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการทดสอบ พบว่า กระบวนการของทีมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสององค์ประกอบย่อยของปัจจัยกระบวนการของทีม เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของทีม สำหรับงานวิจัยของภิญโญ มนุศิลป์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเหนียวแน่นในทีมและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock, 1994) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่า กระบวนการของทีม เป็นขั้นตอนและวิธีการทำงานในสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้แยกขั้นตอนสำคัญไว้ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีขอบเขต การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานตามแผนที่เป็นรูปแบบและมีการประสานงานที่ดี รวมไปถึงการประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจาก ข้อมูลย้อนกลับนี้จะช่วยในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

### 3.3 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ ซันด์สตรอม (Sundstrom, 1999) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าการฝึกอบรมให้กับสมาชิกเพื่อยกระดับความสามารถนั้น จะส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะของทีม เนื่องจากทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านความสามารถ เป็นการผสมผสานความ

หลากหลายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อกระบวนการทำงานของทีม นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศก็ถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อทีมเช่นเดียวกัน เนื่องจากระบบสารสนเทศ ทำให้สมาชิกในทีมตัดสินใจกระทำการสิ่งต่าง ๆ จากข้อมูลที่ตนเองมีได้ทั้งนี้ อาจส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการทำงานอีกด้วย ขณะที่ วิทยุ มนุษศิลป์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพลพบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม เช่นเดียวกับกับ Lussier (2004) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร เช่นเดียวกับกับ ควอค (Kwak, 2004) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กระบวนการของทีมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม นอกเหนือจากการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จแล้วนั้น สมาชิกในทีมต้องคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากเป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้าด้วยกันจนเกิดการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ประสิทธิภาพของทีม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ ได้ดังรูป



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง รูปแบบเชิงทฤษฎีของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย และสมมติฐานการวิจัย โดยนำเสนอผลการศึกษาตามหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับทีม
  - 2.1 ความหมายของทีม
  - 2.2 ความสำคัญของทีม
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา
  - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา
  - 3.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา
  - 3.3 องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา
4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา
  - 4.1 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร
  - 4.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม
  - 4.3 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### สภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยองเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง ซึ่งเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง ส่วนเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตั้งอยู่เลขที่ 25/11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี รหัสไปรษณีย์ 20000 เว็บไซต์ [www.spm18.go.th](http://www.spm18.go.th)

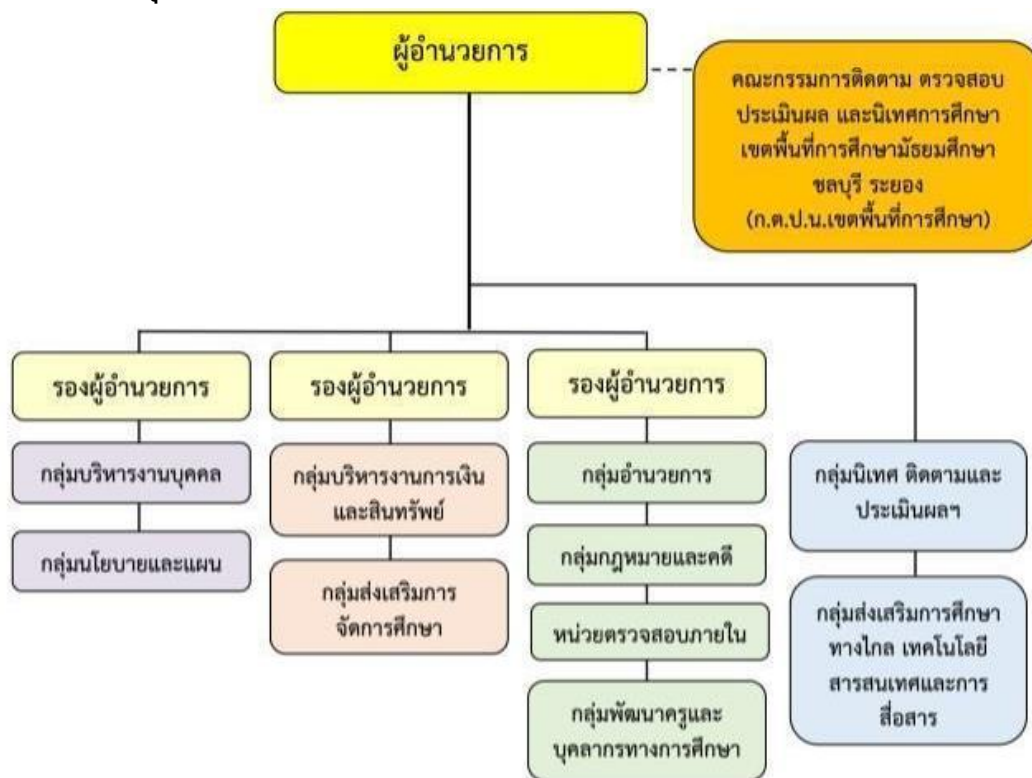
### เขตการปกครอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งการปกครองเป็น 2 จังหวัด

1. จังหวัดชลบุรี แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 11 อำเภอ 92 ตำบล 687 หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 9 แห่ง เทศบาลตำบล 29 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 58 แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ 1 แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ซึ่งจังหวัดชลบุรี มี 11 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง

2. จังหวัดระยอง แบ่งเขตการปกครองแบ่งออกเป็น 8 อำเภอ 54 ตำบล 439 หมู่บ้าน 80 ชุมชน ส่วนด้านการปกครองท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลเมือง 2 แห่ง เทศบาลตำบล 22 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 42 แห่ง ซึ่งจังหวัดระยอง มี 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย บ้านฉาง ปลวกแดง นิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา

โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง



ภาพประกอบ 2

โครงสร้างการบริหารงานและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี  
ระยอง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 กระทรวงศึกษาธิการ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษา และแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่ การศึกษา

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และ คณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

12) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## ข้อมูลพื้นฐานด้านการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีข้าราชการ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานอัตราจ้าง ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 66 คน ดังนี้

- ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน
- รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 คน
- ศึกษานิเทศก์ จำนวน 10 คน
- บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 33 คน
- ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน
- พนักงานราชการ/ครูอัตราจ้างช่วยราชการ จำนวน 12 คน
- อัตราจ้าง จำนวน 6 คน

โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี จำนวน 31 โรงเรียน และจังหวัดระยอง จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 51 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 48 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน ข้าราชการครู จำนวน 4,858 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค (2) จำนวน 1 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 61 คน พนักงานราชการ จำนวน 98 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 762 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 กันยายน 2564)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 51 โรงเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 จังหวัด

เขตจังหวัดชลบุรี มีโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 31 โรงเรียน

- ❖ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 โรงเรียน
- ❖ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน
- ❖ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน
- ❖ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 13 โรงเรียน

เขตจังหวัดระยอง มีโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 20 โรงเรียน

- ❖ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน
- ❖ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 โรงเรียน

❖ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 1 โรงเรียน

❖ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 โรงเรียน

### แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชลบุรี (พ.ศ. 2563 – 2565)

#### วิสัยทัศน์

ผู้นำองค์กรด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มุ่งสู่การศึกษาเพื่อการมีงานทำ ด้วยวิถีพอเพียง อย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

#### พันธกิจ

1. พัฒนาการบริหารการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. สร้างโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมต่อเนื่องตลอดชีวิต
3. ส่งเสริมการจัดการศึกษาด้านวิจัย วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อยกระดับ คุณภาพสู่มาตรฐานการศึกษาระดับนานาชาติต่อเนื่องตลอดชีวิต
4. พัฒนาระบบการนิเทศ ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาทั้งระบบ

#### ยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ
2. การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ
4. การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างความเท่าเทียมทางการเรียนรู้
5. การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา

### แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดระยอง (พ.ศ. 2563 – 2565)

#### วิสัยทัศน์

คุณธรรมนำสังคมแห่งการเรียนรู้ ร่วมสร้างระยองให้เป็นเมืองนวัตกรรม การศึกษาสู่การพัฒนา เศรษฐกิจชั้นนำ ผู้เรียนมีงานทำอย่างยั่งยืน

## พันธกิจ

1. ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาที่บูรณาการเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมของสถาบัน มุ่งให้ผู้เรียนมีทักษะการดำรงชีวิตและมีงานทำสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

2. จัดการศึกษาให้คนทุกช่วงวัยมีคุณภาพตามหลักสูตร เชื่อมโยงทุกระดับ มีองค์ความรู้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามสมรรถนะ และใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลก

3. สร้างความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และส่งเสริม การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล

## ยุทธศาสตร์

1. การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ  
2. พัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถ ในการ แข่งขันของประเทศ

3. พัฒนาระบบการเรียนการสอนทุกช่วงวัยให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ และใช้เทคโนโลยี สารสนเทศให้ผู้เรียนมีสมรรถนะและทักษะเพื่อการมีงานทำ

4. การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางการศึกษา

5. พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะชีวิตบนพื้นฐานของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

6. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ (Smart Education)

## ทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ ด้านการศึกษา นโยบายของรัฐบาล นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน นโยบายของหน่วยงานอื่นๆ และระเบียบ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงเพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด  
ให้ได้มาตรฐานระดับสากล สู่คุณภาพที่ยั่งยืน

### ค่านิยมองค์กร

“ซื่อสัตย์ พร้อมบริการ สุภาพ มีคุณธรรม” ตัวย่อ “ISPM” (Integrity Service  
mind Polite Morality)

### พันธกิจ

- ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของ  
สถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น  
ประมุข และส่งเสริมสนับสนุนการ ดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคาม  
ทุกรูปแบบให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติ  
ใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่ เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี
- ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษา  
อย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม
- ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่  
นวัตกรรมการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษ  
ภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับ  
อนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัว  
ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
- พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้  
มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนา  
อย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร  
กับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการ จัดการศึกษา

### เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความ ปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัว ต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพ ภาวะที่ดี

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน และมี คุณธรรมจริยธรรม

3. ผู้เรียน และสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน สอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและ ทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผน การศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัว ในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาค ส่วนในการจัดการศึกษา

## แนวคิดเกี่ยวกับทีม

ผู้วิจัยได้ทำการสืบค้น ตำราและเอกสารทางวิชาการ จากนักวิชาการและนักการศึกษาที่มีความน่าเชื่อถือหลายท่าน ที่ได้อธิบายถึงความหมายและความสำคัญของทีม ในสถานศึกษา โดยมีความสอดคล้องกันกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับทีม ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

### ความหมายของทีม

ปาร์กเกอร์ (Parker, 1990) ได้ให้ความหมายของทีมไว้ว่า ทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพากัน และกัน เพื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ โดยที่คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายเดียวกัน และวิธีเดียวที่จะทำงานได้อย่างสำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

จอห์นสัน และจอห์นสัน (Johnson, 1994) ได้ให้ความหมายของทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันมารวมตัวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน

วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock, 1994) ได้ให้ความหมายของทีมไว้ว่า ทีม เป็นกลุ่มบุคคลที่ต้องสัมพันธ์กันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กัสโซ และ เซลล์ (Guzzo, 1996) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ทีม หมายถึง บุคคลในองค์กรต่างๆจะเป็นกลุ่มบุคคลที่เข้ามารวมตัวกัน และมีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายเฉพาะตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ทีมงานเพื่อปรับปรุงคุณภาพ (Quality Improvement Team) ทีมงานผู้บริหาร (Management Team) ซึ่งอาจจะเป็นลักษณะที่เป็นทั้งทางการ หรือเป็นทีม เฉพาะกิจที่สมาชิกจะแยกย้ายกันไปทำงานของตนเมื่อเสร็จภารกิจแล้วก็ตามการสร้างทีม (Team Building) หรือพัฒนาทีม หมายถึงกระบวนการทำกิจกรรมร่วมกัน เริ่มจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลภายในกลุ่มเพื่อนำไปปรับเปลี่ยนและปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานอย่างเต็มที่

เฮอร์เชย์ และจอห์นสัน (Hersey, 2001) ที่ได้ให้ความหมายของทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มงานอย่างเป็นทางการที่มีเป้าหมายและลงมือปฏิบัติงานร่วมกัน

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์ และออสบอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr.; Hunt, J. G.; & Osborn, R. N., 2003) ได้สรุปความหมายของคำว่าทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดหมายที่ได้รับผิดชอบร่วมกัน

แม็คเชน และวอน กลินาว (McShane, 2005) ได้ให้นิยามของคำว่าทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มคน ที่มีจำนวนตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิริยาและอิทธิพลระหว่างกันและกัน บุคคลเหล่านี้มีความผูกพันร่วมกัน ทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีการรับรู้ตัวเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร

ภิญโญ มนุศิลาปี (2551) ได้ให้นิยามของคำว่าทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ใช้ทักษะที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานขององค์กรภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทที่ต้องพึงพา รวมทั้งมีความรับผิดชอบเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้ให้นิยามของคำว่าทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ความเกี่ยวข้องกันและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองร่วมกันอย่างมีความสุข โดยอาศัยหลักของการมีมนุษยสัมพันธ์ การสื่อสาร และความรู้ทางจิตวิทยาให้เข้าใจตนเองและเพื่อนในทีมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของทีมอย่างมีประสิทธิภาพ

สุวรรณา พงษ์ผ่องพูล (2560) ได้ให้ความหมายของ ทีม ว่าหมายถึง การรวมกลุ่มของบุคคลเพื่อร่วมกันทำงานอย่างมีหลักการ ตามวัตถุประสงค์ มีการวางแผนการทำงาน การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการรับผิดชอบ ใช้ทรัพยากรร่วมกัน ประสานความรู้ มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด มีความสามัคคี มีเป้าหมายเดียวกัน มีความพึงพอใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งร่วมกันตัดสินใจเพื่อผลสำเร็จของผลงาน

วารภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) ได้ให้ความหมายของทีมไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่รวมแรงรวมใจกันทำงาน โดยใช้ทักษะภายใต้การมีปฏิสัมพันธ์กันภายในทีม มีพลังความผูกพันและตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองที่ต้องพึ่งพากันและกัน รวมทั้งการมีความรับผิดชอบเพื่อร่วมกันผลักดันสมาชิกในทีมไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

สุรียพร บุสดี (2559) ได้ให้ความหมายของคำว่าทีม ไว้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในการทำงานร่วมกัน เพื่อที่จะให้ภารกิจงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากนิยามต่างๆ ที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่าทีมไว้แล้ว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของทีม ได้ว่า ทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่ใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ตนมี ดำเนินการทำงานด้วยความเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน เกิดความผูกพันและตระหนักรู้ถึงบทบาทที่ต้องพึ่งพากันและกัน รวมทั้งมีความรับผิดชอบเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

### **ความสำคัญของทีม**

วูดคอคและฟรานซิส (Woodcock, 1994) ได้เสนอความสำคัญของทีมไว้ว่า ความจำเป็นในการสร้างทีมนั้นถูกแบ่งออกเป็นความสำคัญได้ 2 มิติ ประกอบไปด้วยมิติแรก คือ ความสำคัญของการปฏิบัติที่มีประสิทธิผล และมิติที่สอง คือ ระดับของการพึ่งพาอาศัยกันและกันระหว่างบุคคลในทีม โดยทั้งสองมิติจะทำให้เห็นถึงการทำงานเป็นทีมที่จำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกันของสมาชิกในทีม

สต็อดท์ และวอลส์เกอร์ (Stott, 1995) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของทีมไว้ว่า ในการพัฒนาองค์กรเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแบบแผนที่คนในองค์กรนั้น มุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร โดยอาศัยพลังความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน จึงพบว่า ทีมงานเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

สุนันทา เลานันท์ (2542) ได้ให้ความสำคัญของทีมไว้ว่า ทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนขององค์กร ซึ่งถ้าหากองค์กรใด ที่สมาชิกร่วมกันทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เกื้อหนุนกันอย่างเต็มศักยภาพ ย่อมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาความท้าทายและความเปลี่ยนแปลง ที่รวดเร็วได้อย่างมั่นใจซึ่งบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กัน ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพึงพอใจในการทำงาน

บรรยงศ์ ไตจินดา (2545) ได้อธิบายถึงความสำคัญของทีมไว้ว่า เป็นการทำงานที่เข้มแข็ง เป็นการประสาน ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของสมาชิกให้สอดคล้องกลมกลืนกัน ช่วยกันเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และปรับปรุงพัฒนาองค์กร

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550) ได้อธิบายถึงความสำคัญของทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ภิญโญ มนุษิลปี (2551) ได้ระบุถึงความสำคัญของทีมไว้ว่า องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบโครงสร้างและระบบงานอย่างมากเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการใช้ทีมในการดำเนินงาน รูปแบบของทีมและระบบการทำงานเป็นทีมยังคงได้รับการพัฒนาอย่างไม่หยุด และแนวคิดการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม ก็ยังคงเป็นข้อตกลงเบื้องต้นอันทรงพลังที่คอยผลักดันให้องค์กรต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่สมาชิกในทีมกำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้เสนอความสำคัญของทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เพราะการทำงานต่าง ๆ ล้วนต้องอาศัยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้ ส่งกำลังใจให้แก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับสังคมหรือทีมงาน สามารถเป็นทั้งผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สร้างและดำรงความสัมพันธ์กับสมาชิก ตลอดจนยกระดับการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทศพร จันทศร (2558) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสำคัญของทีมไว้ว่า การทำงานเป็นทีมในสถานศึกษามีความสำคัญอย่างมากต่อสถานศึกษา เนื่องจาก ทีมจะช่วยทำสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายและยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานทางการศึกษานั้น ๆ อีกด้วย มีอิทธิพลให้ผู้บริหารและบุคลากรครูทุกคนตระหนักและเห็นถึงคุณค่าของการทำงานร่วมกัน

วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) ได้เสนอความสำคัญของทีมไว้ว่า การนำแนวคิดเกี่ยวกับทีมมาใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา มีความเหมาะสมภายใต้บริบททางการ

บริหารในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก จากแนวคิดในการบริหารและการจัดการศึกษา จะเห็นได้ว่าทีมในสถานศึกษามีลักษณะของความเป็นทีมบริหารตนเอง การดำเนินงานของทีม ได้รับการอนุเคราะห์และเอื้ออำนาจจากคณะผู้บริหาร ทำให้ทีมมีสิทธิในการใช้ดุลยพินิจ เพื่อการตัดสินใจ รวมถึงการใช้อำนาจภายใต้ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายโดยมีอิสระในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุรียพร บุสดี (2559) ได้ให้ความสำคัญของทีมไว้ว่า ทีมเป็นกลไกสำคัญ ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดผลสำเร็จ สถานศึกษาที่มีทีมงานในการทำงานย่อมทำให้การ ดำเนินงานบรรลุเป้าหมายไปได้อย่างรวดเร็วและเกิดคุณภาพ อันเนื่องมาจากการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จากครูและบุคลากรในทีมที่ช่วยกันส่งเสริมและสนับสนุน ให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา การทำงานเป็นทีมจะประสบ ความสำเร็จได้ อย่างหนึ่งเลยต้องมีระบบการทำงานที่ดี ซึ่งอาจจะต้องอาศัยหลากหลายปัจจัย เริ่มตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกัน รวมไปถึงสมาชิก ในทีมงานเกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ในการทำงาน มีการพึ่งพาอาศัยและ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยเสริมการทำงานเป็นทีมงานให้ประสบ ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ในลักษณะตรงกันข้ามการทำงานเป็นทีมก็มักจะมีปัญหาตามมา ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างมาก โดยหลักการแล้วปัญหาก็มักจะเกิดขึ้น ด้านตัวบุคคล ซึ่งได้แก่ ผู้นำและผู้ตาม นอกจากนี้แล้วยังมีปัญหากจากปัจจัยด้านอื่น ๆ อีกมากมาย ดังนั้น การทำงานเป็นทีมจึงจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดปัญหาอย่างเด็ดขาด เพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุผลตามวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น

กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ได้เสนอให้เห็นถึงความสำคัญของทีมไว้ว่า ในปัจจุบันมีการใช้คำที่ปรากฏขึ้นว่า “ทีมงานในสถานศึกษา” คำดังกล่าว ถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการทำงานเพื่อช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่ารายบุคคล โดยต้องอาศัยทักษะการทำงานการตัดสินใจและประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย โดยเฉพาะ การมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นในสถานศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทีมงานในสถานศึกษาด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการทำงานด้านบริหารจัดการตามฝ่าย ซึ่งได้แก่ 1) กลุ่มบริหารงานวิชาการ 2) กลุ่ม บริหารงานบุคคล 3) กลุ่มบริหารงานงบประมาณ และ 4) กลุ่มบริหารงานทั่วไปรวมทั้งงานที่

เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการเป็นทีมจึงมีอิทธิพลให้เกิดผลดีในสถานศึกษา

นอกจากนี้ นิตติยา รัตนะ (2563) ยังได้ให้ความสำคัญของทีมไว้อีกว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการพัฒนาเปลี่ยนแปลงการทำงานภายในองค์กรหรือหน่วยงานให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิด รวดเร็ว อีกทั้งยังช่วยให้งานที่ซับซ้อนสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากนิยามต่าง ๆ ข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปความสำคัญของทีมไว้ว่า การทำงานร่วมกันในสถานศึกษาถือเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีปฏิสัมพันธ์ในสถานศึกษา มีภารกิจและหน้าที่ร่วมกันนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จที่ยั่งยืนของผู้เรียนและสถานศึกษา หากสถานศึกษามีครูและบุคลากรในทีมที่สามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจกัน ปฏิบัติงานและใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ สนับสนุนและส่งเสริมกันอย่างเต็มศักยภาพแล้วนั้น สถานศึกษาย่อมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและความท้าทาย อีกทั้งยังพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างมั่นใจ

## แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

### ความหมายของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

เชียร์ และกัสโซ (Shea, 1987) ได้อธิบายไว้ว่าประสิทธิผลของทีม คือการได้มาซึ่งผลผลิตและบริการ ตามที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้ ซึ่งความหมายดังกล่าวไม่ได้อ้างหรือระบุให้ละเอียด เกี่ยวกับเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับความสามารถที่ทำให้ได้มาซึ่งผลผลิตและบริการเหล่านั้น กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมมีความแตกต่างกันอยู่บ้างเล็กน้อย แต่นักวิชาการหลากหลายท่านต่างมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่าประสิทธิผลของทีมต้องเกิดการพิจารณาผ่านมุมมองที่เกี่ยวข้องกับบริบททางสังคมแวดล้อมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder)

แฮคแมน (Hackman, 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยได้กำหนดแนวคิดเชิงทฤษฎีของควมมีประสิทธิผลของทีมโดยยึดเกณฑ์ 3 ประการ คือ 1. คุณภาพและปริมาณของผลผลิตซึ่งสามารถพิจารณาได้จากมาตรฐานของผลผลิตที่เกิดจากการดำเนินงานของสมาชิกในทีม 2. การสนองตอบความต้องการ

ของสมาชิกในด้านการสร้างความพึงพอใจที่มีในการทำงาน และ 3. ความสามารถของสมาชิกในการทำงานร่วมกันและสามารถธำรงความมั่นคงของทีมได้ นอกจากนี้ยังได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า แม้การที่ผลผลิตของทีมจะบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานจนได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการแล้ว แต่ในขณะเดียวกันก็เกิดสภาวะความขัดแย้งและแบ่งแยกกันระหว่างสมาชิกในทีม จนไม่สามารถธำรงความเป็นทีมเพื่อทำงานร่วมกันได้ เมื่อเกิดสถานการณ์แบบนี้จึงอาจกล่าวได้ว่า ทีมดังกล่าวไม่เป็นทีมที่มีประสิทธิผล

ซันด์สตรอม (Sundstrom, 1999) ร่วมกันเสนอความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่าหมายถึง ผลการปฏิบัติงานของทีมที่อยู่ในรูปแบบของผลผลิต การบริการ ข้อมูล สารสนเทศ การตัดสินใจและมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในวาระต่าง ๆ จนเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ รวมถึงผลการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของทีม ได้แก่ การทำให้สมาชิกเกิดกำลังใจในการทำงาน การก่อเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงานร่วมกัน การก่อเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และความปรารถนาจะรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่

โคเฮน (Cohen, 1993) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพของทีม หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลผลิตที่เกิดจากการทำงานของสมาชิกที่ร่วมกันดำเนินงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของทีมและองค์กร เกิดความรู้สึกที่ดีของสมาชิกทีมที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของทุกคนในทีม และพฤติกรรมของสมาชิกที่สามารถธำรงรักษาความมั่นคงของทีมในอนาคตได้

แนดเลอร์ (Nadler, 1998) ที่ได้เสนอความหมายของประสิทธิภาพของทีมไว้ว่า สามารถพิจารณาได้จาก 2 ส่วน คือ ภาระงานของทีมที่ได้ผลอย่างสมบูรณ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และการธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้

โรบินส์ (S. P. Robbins, 2001) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิภาพของทีมไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการที่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมที่วางไว้ โดยการใช้ทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

เครทเนอร์ และคินคีย์ (Kreitner, 2004) ได้อธิบายถึงความหมายของประสิทธิภาพของทีมว่า หมายถึง การได้มาซึ่งผลผลิตหรือบริการของทีมที่ผู้รับบริการให้การยอมรับ เป็นการแสดงถึงการที่สมาชิกทีมปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของทุกคน และทุกคนเกิดความพึงพอใจและ

เต็มใจให้ความร่วมมือช่วยเหลือทีมอย่างต่อเนื่อง ทีมมีความก้าวหน้าและมั่นคง สิ่งแวดล้อมภายในองค์กรช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

เฮลล์เรียเจล และคณะ (Hellriegel, 2004) ได้นิยามความหมายของประสิทธิผลของทีมไว้ว่า หมายถึง การได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่บรรลุวัตถุประสงค์อาจจะเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากรายบุคคลหรือทีมก็ได้ ซึ่งความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว เกิดความคิดสร้างสรรค์ อีกทั้งยังเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพ

เชอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของทีมไว้ว่า ประสิทธิผลของทีม หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามความมุ่งหวังของทีมในระดับสูง แสดงให้เห็นได้จาก 3 ส่วน คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ความพึงพอใจของสมาชิกในทีม และความเจริญก้าวหน้าของทีมที่จะดำรงอยู่ต่อไปในอนาคต

แมกเชน และวอนกลินาว (McShane, 2005) และ เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 2005) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของประสิทธิผลของทีม ไว้ว่าหมายถึงการบรรลุถึงเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของทีม บรรลุความต้องการของสมาชิกในทีมและสามารถธำรงรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่ได้

ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามความหมายจาก ราชบัณฑิตยสถาน (2546) หมายถึง ความสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น

ภิญโญ มนุสศิลป์ (2551) ได้เสนอความหมายที่เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ระดับการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีมในสถานศึกษาที่ได้กำหนดไว้ อีกทั้งยังบรรลุถึงความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษาในทีม และความสามารถในการธำรงรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ต่อไปในอนาคต

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้เสนอความหมายที่เกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของครูและบุคลากรในทีมที่บรรลุตามเป้าหมายและบรรลุตามความต้องการของครูและบุคลากรในทีม รวมถึงการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของทีมในสถานศึกษา

สุรีย์พร บุสดี (2559) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง การบรรลุถึงเป้าหมายของทีมในสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรในทีมร่วมกันกำหนดไว้

ทั้งทางด้านผลผลิตจากการปฏิบัติงาน รวมถึงความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาในทีมและการดำรงความเป็นทีมให้คงอยู่

จากการรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นจากนักวิชาการหลากหลายท่าน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาได้ว่า ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาหมายถึง การบรรลุเป้าหมายของทีมในสถานศึกษาที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้กำหนดไว้ร่วมกัน ทั้งในด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครูและด้านการดำรงรักษาทีมให้คงอยู่เป็นปัจจุบัน

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการประสิทธิผลของทีม เริ่มต้นมาตั้งแต่ทศวรรษที่ 1920 ซึ่งแนวคิดนี้มีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก ความมีประสิทธิผลของทีมช่วยทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ของงานและอาจเกิดประสิทธิผลดีกว่าการทำงานเพียงบุคคลเดียว ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิผลของทีมจากนักวิชาการหลากหลายท่าน ซึ่งได้รวบรวมมาไว้ในงานวิจัยดังนี้

แฮคแมน (Hackman, 1987) ได้กำหนดแนวคิดเชิงทฤษฎีของควมมีประสิทธิผลของทีมไว้ โดยยึดเกณฑ์ 3 ประการ คือ 1) คุณภาพและปริมาณของผลผลิต 2) สมาชิกพึงพอใจในด้านการทำงาน และยังสามารถแสดงทัศนคติไว้ดีกว่าประสิทธิผลด้านเจตคติ หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิกในการร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าประสบการณ์การทำงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าการสร้างข้อกังวลใจหรือความคับข้องใจแก่สมาชิกในทีม จะช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 3) ความสามารถของสมาชิกในการทำงานร่วมกันตลอดจนสามารถธำรงความมั่นคงของทีมไว้ได้ในอนาคต นอกจากนั้นยังได้ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจไว้ว่าแม้การที่ผลผลิตของทีมบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานจนได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ แต่ในขณะเดียวกันกลับเกิดสภาวะความขัดแย้งและแบ่งแยกกันระหว่างสมาชิกในทีมจนไม่สามารถที่จะธำรงรักษาความเป็นทีมเพื่อที่จะทำงานร่วมกันได้ในอนาคต เหตุการณ์เช่นนี้ก็ไม้อาจกล่าวได้ว่าทีมดังกล่าวเป็นทีมที่มีประสิทธิผล

กู๊ดแมน ราฟลิน และซมิงเค (Goodman, 1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่าสามารถพิจารณาได้เป็น 3 มิติ นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิก และพฤติกรรมของสมาชิกในการธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่

เพียร์ซ และราฟลิน (Pearce, 1987) ได้อธิบายเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมไว้ว่าความมีประสิทธิภาพของทีมสามารถพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในทีม การขาดงาน การลาออกจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ผลผลิตและการก่อเกิดนวัตกรรมที่แปลกใหม่

เซลส์ คอนเวิร์ส และแทนเนนบอม (Salas, 1992) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพของทีมนั้น ทราบได้จากปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานและการลดลงของความผิดพลาดคลาดเคลื่อนต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงาน

เมตสเคอร์และฮิจจ์ (Higgs, 1993) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่า ส่วนใหญ่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของทีม ซึ่งอาจมีความหมายรวมถึงผลผลิตและคุณภาพของผลผลิต ซึ่งประสิทธิผลอีกส่วนหนึ่งนั้น ได้แก่ เจตคติที่เกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของสมาชิกในทีมที่แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานของตนเองและอัตราความทุ่มเทในการทำงาน

แคมเปียน และคณะ (Campion, 1996) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความมีประสิทธิภาพของทีมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของทีมนั้นหมายความรวมถึงผลผลิตและคุณภาพของผลผลิตด้วย ส่วนประสิทธิผลอีกส่วนหนึ่งนั้น ได้แก่ เจตคติเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของสมาชิกในทีมซึ่งแสดงให้เห็นจากความพึงพอใจในงานและอัตราการขาดงานที่ลดน้อยลง

โคเฮน (Cohen, 1993) ที่ได้นำเสนอแนวคิดไว้ในรูปแบบเชิงทฤษฎีของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมว่า ประสิทธิภาพของทีมเป็นการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นได้ใน 3 ลักษณะ ลักษณะแรก คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของทีม หมายถึง ผลผลิตหรือบริการที่ถึงพร้อมด้วยคุณภาพและปริมาณ รวมทั้งคุ้มกับงบประมาณและระยะเวลา ลักษณะที่สองได้จากเจตคติของสมาชิกในทีม หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิก ประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในทีม ความพึงพอใจทางสังคม ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของทีม ความเชื่อมั่นในการบริหารทีมและความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะที่สาม คือ ประสิทธิภาพของทีม

ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์ถอนตัวออกจากทีม หมายถึง พฤติกรรมการณ์ขาดงานและการลาออกจากทีม

ดูบริน (Dublin, 2000) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของทีมนั้น สามารถสะท้อนให้เห็นได้จาก 2 ส่วนที่สำคัญ คือ การได้มาซึ่งผลิตภาพ ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของทีม และความพึงพอใจในงานของสมาชิกในทีม

รอบบินส์ (S. P. Robbins, 2001) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมไว้ว่าเป็นการใช้ความพยายาม ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลร่วมกันในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงาน กล่าวคือ การบรรลุเป้าหมายของทีมโดยเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ประหยัดต้นทุน รวมทั้งเพิ่มระดับความพึงพอใจของสมาชิกจากการมีปฏิสัมพันธ์และมีมิตรภาพที่ดีภายในทีม

เฮลลรีเกิล และสโลกัม (Hellriegel, 2004) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมไว้ว่าเป็นผลลัพธ์ของความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและทีมงาน ด้วยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้วยการได้รับการยอมรับและความมีประสิทธิภาพการตัดสินใจที่เกิดจากทีมที่มีความสร้างสรรค์สูง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

เซนโทร (Centro, 2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมไว้ว่า ทีมที่มีประสิทธิภาพจะสะท้อนให้เห็นถึงการก่อเกิดนวัตกรรมการบริหารจัดการที่มีอิทธิพลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิกในทีม

เครทเนอร์ และคินคิกี้ (Kreitner & Knicki, 2004: 400) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมที่มีความสำคัญไว้ 2 ประการ คือ ผลการดำเนินงาน ซึ่งเป็นผลงานที่ผู้รับบริการให้การยอมรับต่อผลผลิตหรือบริการได้รับจากทีม และสมาชิกมีความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งการทำงานเป็นทีม อันเนื่องจากสมาชิกมีความพึงพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือ และพร้อมให้ความช่วยเหลือทีมงานอย่างเต็มความสามารถและต่อเนื่อง

ภิญโญ มนุสสิลปี (2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิผลของทีม ในสถานศึกษาไว้ว่า การนำแนวคิดเกี่ยวกับทีมมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ได้รับความนิยมน้อยอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา ต้องให้ความสนใจกับแนวคิดการบริหารดังกล่าวว่าประสบความสำเร็จหรือไม่อย่างไร เกิดความเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเกิดคุณค่าต่อสถานศึกษามากน้อยเพียงใด ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกคนต้องให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิผลของทีม

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิผลของทีม ในสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่บรรลุตามเป้าหมายและบรรลุความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีม ซึ่งสามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลของทีมออกมาเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีม และความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

สุรียพร บุศดี (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีม ในสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารที่อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์ เนื่องจากประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษานั้นสามารถกระตุ้นให้สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

### **องค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา**

แฮคแมน (Hackman, 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของสมาชิกในทีมเพื่อชี้ให้เห็นถึงความมีประสิทธิผลของทีมในองค์ประกอบที่เกี่ยวกับเจตคติ โดยให้ข้อเสนอจากการอ้างอิงทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นรากฐานในการคิด จึงได้แสดงถึงทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน โดยแบ่งออกได้เป็น 2 มิติ มิติแรก คือ ความพึงพอใจในงานด้านบริบท เป็นความพึงพอใจภายนอกที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของงาน ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงาน ความพึงพอใจต่อ

ค่าตอบแทน ความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการของผู้นำ และความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มิติที่สอง คือ ความพึงพอใจในงานด้านความรู้สึก ซึ่งเป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นภายในซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจที่เป็นความรู้สึกภายในซึ่งถือว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในการทำงาน และความพึงพอใจต่อสภาพทั่ว ๆ ไปในการทำงาน

กูดแมน, ราฟลิน และชมิงเค (Goodman, 1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลไว้ว่า องค์ประกอบของความมีประสิทธิภาพของทีมนั้นสามารถพิจารณาได้เป็น 3 มิติ คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิก และพฤติกรรมของสมาชิกในการธำรงรักษาความเป็นทีมให้คงอยู่

เยยทส์ และไฮเทน (Yeatts, 1998) ได้จำแนกองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีมออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานในมิติของความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพและปริมาณของผลผลิต การคุ้มค่างบเวลาที่ใช้ไป นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของสมาชิกของทีมในการทำงานร่วมกันในอนาคต และความพึงพอใจของสมาชิกในทีม (Employee satisfaction) อีกด้วย

เพียช การ์ดเนอร์ และดันแฮม (Pierce, Gardner & Dunham, 2001) ได้กล่าวถึงความมีประสิทธิภาพของทีมว่ามีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลผลิตภาพ ความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก การบรรลุเป้าหมายของทีม อัตราการขาดงานและลาออกจากงานที่ต่ำ รวมถึงความพึงพอใจในของสมาชิกในทีม

ศยามล เอกะกุลานันท์ (2551) ยังได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของทีม ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีม รวมถึงกระบวนการทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้สังเคราะห์และจำแนกหมวดหมู่ ความมีประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา โดยจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 3 ด้าน คือ ผลการปฏิบัติงานของครู เจตคติ และประสิทธิผลด้านพฤติกรรมธำรงความเป็นทีมของครู ซึ่งได้เสนอรายละเอียดไว้ดังต่อไปนี้ ด้านผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใน

สถานศึกษา ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของผลผลิตทางการศึกษา ทั้งทางด้านคุณภาพและปริมาณที่ตรงตามหรือสูงกว่ามาตรฐาน ด้านเจตคติ หมายถึง ความพึงพอใจด้านร่างกายและจิตใจในการทำงานเป็นทีมของครู ความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจต่อทีม ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกันเอง และความพึงพอใจต่อการได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความพึงพอใจในงานของครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก ระดับความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงควมมีประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมกรธำรงความเป็นทีมของครู หมายถึง ความสามารถของครูในทีมที่ร่วมกันสร้างทีมให้ก้าวหน้าเพื่อธำรงรักษาความเป็นทีมในสถานศึกษาให้คงอยู่ต่อไป

ทศพร จันทกร (2558) ได้แสดงทัศนะว่าองค์ประกอบของความมีประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษานั้นสามารถพิจารณาได้เป็น 3 ด้าน คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ความพึงพอใจของสมาชิกทีม และการดำรงรักษาทีม

สุรียพร บุศดี (2559) ได้รวบรวมข้อเสนอแนะ แนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านมาจัดองค์ประกอบประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา โดยจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในทีมของครู ซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงานของสมาชิกในทีมของครู 2) ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู หมายถึง เจตคติเชิงบวกของสมาชิกที่มีต่อทีม ความพึงพอใจต่อคุณลักษณะของงาน การบริหารงานของผู้นำ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีมของครู ค่าตอบแทนและโอกาสที่จะก้าวหน้าในสายงานทางการศึกษา 3) การดำรงรักษาทีม หมายถึง ความร่วมมือของสมาชิกในการสร้างทีมในสถานศึกษาให้ก้าวหน้า สามารถดำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคตได้ รวมไปถึงการป้องกันพฤติกรรมกรธำรง การขาดงานและการลาออกจากทีมของสมาชิกในสถานศึกษา

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์เกี่ยวกับองค์ประกอบประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

แนวคิด	ด้านผลการปฏิบัติงานของทีม	ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในทีม	ด้านการธำรงรักษาทีม	ด้านการบรรลุเป้าหมาย	ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของสมาชิก
แฮคแมน และโฮลแฮม (Hackman, 1987)		✓			
เกลดสไตน์ (Gladstein, 1987)	✓	✓			
กู๊ดแมน, ราฟลิน และซมิงเค (Goodman, 1987)	✓	✓	✓		
เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts, 1998)	✓	✓	✓		
เพียช การ์ดเนอร์ และดันแฮม (Pierce, 2001)	✓	✓	✓	✓	✓
ศยามล เอกะกุลานันท์ (2551)	✓	✓			
วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554)	✓	✓	✓		
ทศพร จันทศร (2558)	✓	✓	✓		
สุรีย์พร บุศดี (2559)	✓	✓	✓		
<b>รวม</b>	8	9	6	1	1

จากการสังเคราะห์แนวคิดประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ผู้วิจัยพิจารณาองค์ประกอบประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จึงได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ผลการปฏิบัติงานของครู องค์ประกอบที่ 2 ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และองค์ประกอบที่ 3 การดำรงรักษาทีม

### **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา**

จากแนวคิดเกี่ยวกับทีมที่มีการค้นคว้า ศึกษา และนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นกลไกในการบริหารสถานศึกษา องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ อย่างแพร่หลายในปัจจุบัน ระยะแรก ผลการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษามีจำนวนไม่มากและไม่ชัดเจนนัก แต่ในระยะต่อมา ได้มีนักวิชาการที่มีชื่อเสียงนำเสนอผลงานเกี่ยวกับทฤษฎีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมมาเป็นแนวคิด ดังต่อไปนี้

#### **1. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมตามตัวแบบเชิงทฤษฎีของ โคเฮน (Cohen, 1993)**

ตัวแบบเชิงทฤษฎีของ โคเฮน (Cohen, 1993) ได้ถูกศึกษาและพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายถึงอิทธิพลทางตรงของแต่ละปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความมีประสิทธิภาพของทีม แต่ตัวแบบดังกล่าวนี้ถูกกล่าวแตกต่างออกไปจากการนำเสนอในรูปแบบ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลลัพธ์ โดยตัวแบบดังกล่าวจำแนกเป็นปัจจัยต่าง ๆ ออกเป็นทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการออกแบบภาระงานและปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม



ภาพประกอบ 3 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมตามตัวแบบเชิงทฤษฎีของ  
โคเฮน (Cohen, 1993)

จากตัวแบบเชิงทฤษฎีของ โคเฮน (Cohen, 1993) ได้กำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่

ปัจจัยด้านการออกแบบภาระงาน มีองค์ประกอบ ได้แก่ การออกแบบภาระงาน ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของภาระงาน ความสำคัญของภาระงาน อิสระในการทำงาน และการสะท้อนผลการทำงาน

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีองค์ประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่หนึ่ง คือ องค์ประกอบของทีม ซึ่งประกอบด้วย ขนาดของทีม ความรู้ ความชำนาญ และความมั่นคงของทีม ส่วนที่สอง คือ ความเชื่อของทีม ซึ่งประกอบด้วย ปทัสถานและการมุ่งประสิทธิภาพ ส่วนที่สาม คือ กระบวนการ ซึ่งประกอบด้วย การประสานงาน การแบ่งปันความชำนาญ และการสร้างนวัตกรรม

ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีองค์ประกอบ ได้แก่ อำนาจ สารสนเทศ การฝึกอบรม รางวัลและทรัพยากร

ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพฤติกรรมภาวะผู้นำ มีองค์ประกอบ ได้แก่ การสังเกต การกำหนดเป้าหมาย การเสริมแรง การวิพากษ์ ทรัพยากร การคาดหมาย และการฝึกฝน

ส่วนประสิทธิผลของทีมตามตัวแบบเชิงทฤษฎีของ โคเฮน (Cohen, 1993) นั้น จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม โดยผลการปฏิบัติงานของทีม มีองค์ประกอบ ได้แก่ การควบคุมค่าใช้จ่าย การปรับปรุงผลิตภาพ และการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิต ส่วนเจตคติของสมาชิกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในทีม ความพึงพอใจทางสังคม ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าของทีม ความไว้วางใจในการบริหารทีม รวมทั้งความผูกพันต่อองค์กร และด้านสุดท้ายคือ พฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม มีองค์ประกอบ ได้แก่ การขาดงานและการลาออกจากทีม ซึ่งประเด็นนี้ โคเฮน (Cohen, 1993) ยังได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมจากแนวคิดของ แฮคแมน (Hackman, 1987) ไว้ว่ามีการศึกษาถึงความเชื่อมโยงระหว่างเจตคติและพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีมซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ข้อสรุปว่า เจตคติของสมาชิกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมการถอนตัวออกจากทีม

## 2. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมจากรูปแบบเชิงทฤษฎีของชวาร์ซและคณะ (Schwarz, 1994)

ผลงานการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมของชวาร์ซและคณะ ซึ่งถือว่าเป็นผลงานทางวิชาการที่น่าสนใจอีกชิ้นงานหนึ่งที่ได้นำเสนอรูปแบบเชิงทฤษฎีแสดงถึงปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม โดยจำแนกปัจจัยออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ร่วมและพันธกิจที่ชัดเจน การให้รางวัลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการออกแบบ สารสนเทศ ข้อมูลย้อนกลับของการฝึกอบรมและการให้คำปรึกษา เทคโนโลยี วัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรต่างๆ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ อื่นๆ ตลอดจนวัฒนธรรมที่สนับสนุนการทำงานเป็นทีม

2. ปัจจัยด้านโครงสร้างของทีม ประกอบด้วย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน ซึ่งควรเกิดจากการมีส่วนร่วม นอกจากนั้นยังได้แก่ วัฒนธรรมทีมที่มีประสิทธิผล มีเป้าหมายที่ชัดเจน การเป็นสมาชิกที่เหมาะสม มีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในทีมอย่างชัดเจนของสมาชิกและการมีภาวะผู้นำ นอกเหนือจากนั้นต้องมีการกำหนดบรรทัดฐานของทีม ภาระงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิก และการกำหนดเวลาทำงานอย่างเหมาะสมและพอเพียง

3. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ประกอบด้วย การร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การจัดการความขัดแย้ง การติดต่อสื่อสารที่ดีของสมาชิกภายในทีม และการกำหนดขอบเขตในการบริหาร

ในประเด็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมนั้น ได้จำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ประสิทธิภาพที่เกิดต่อบุคคล โดยพิจารณาจากสมาชิกมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น สมาชิกได้รับการพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น และรวมถึงสมาชิกมีความพึงพอใจต่อการร่วมกันทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ได้แก่ ประสิทธิภาพของทีมเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ซึ่งแสดงให้เห็นได้จากสมาชิกได้รับการส่งเสริมจนเกิดความพร้อม และมีความสามารถที่จะทำงานร่วมกันต่อไป ในอนาคตของทีมและประสิทธิผลของทีมที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสะท้อนได้จากการบรรลุเป้าหมาย การปฏิบัติงานของสมาชิกที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือการให้บริการที่ได้มาตรฐาน



ภาพประกอบ 4 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมจากรูปแบบเชิงทฤษฎีของ  
ชวาร์ซและคณะ (Schwarz, 1994)

### 3. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมจากรูปแบบเชิงทฤษฎีของเชอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005)

สำหรับรูปแบบเชิงทฤษฎีของ เชอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005) นั้นได้แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม โดยให้ความสำคัญกับแนวคิดเชิงระบบ กล่าวคือ การจำแนกปัจจัยออกเป็นสองส่วน คือ ส่วนที่ถือเป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านธรรมชาติของภาระงาน ปัจจัยด้านขนาดของทีม และปัจจัยด้านคุณลักษณะของสมาชิก ส่วนที่สองเป็นปัจจัยกระบวนการ (Throughput) ได้แก่ ปัจจัยกระบวนการของทีม และเสนอว่า ประสิทธิภาพของทีมถือได้ว่าเป็นผลลัพธ์ (Output) ของระบบ ซึ่งรายละเอียดขององค์ประกอบของแต่ละปัจจัย มีดังนี้

1. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational setting) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของทีม โดยมีองค์ประกอบ 5 ส่วน คือ ทรัพยากร (Resources) เทคโนโลยี (Technology) โครงสร้างขององค์กร (Organizational structures) รางวัล (Reward) และสารสนเทศ (Information) ที่จำเป็นต่อภาระงานที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งสอดคล้องกับการใช้ทักษะและความสามารถของสมาชิกเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ

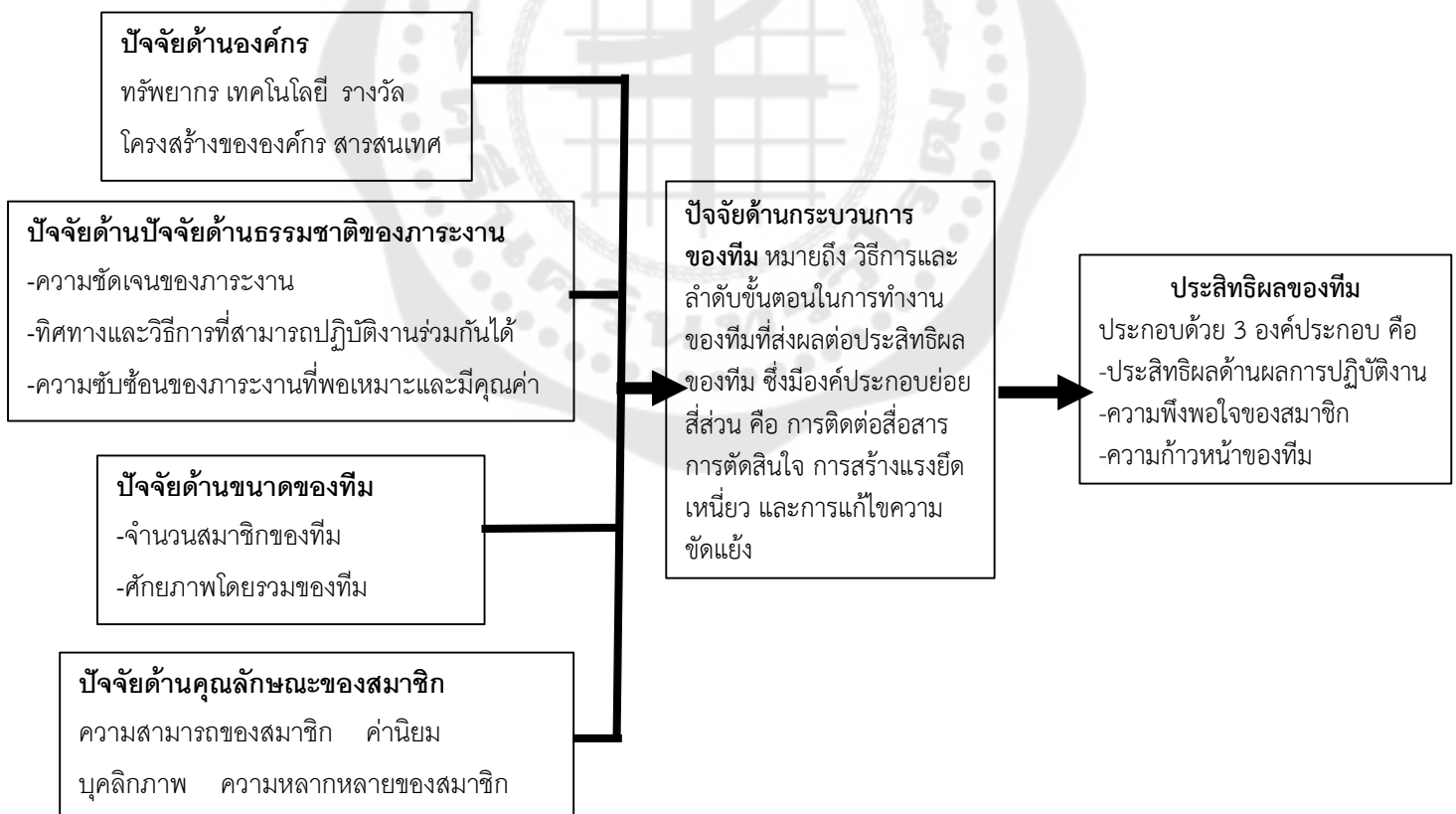
2. ปัจจัยด้านปัจจัยด้านธรรมชาติของภาระงาน (Nature of task) หมายถึง คุณลักษณะของภาระที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินงานของทีมและการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยภาระงานของทีมต้องมีความชัดเจน (Clarify) สมาชิกเข้าใจตรงกันสามารถกำหนดทิศทางและวิธีปฏิบัติงานร่วมกันได้ นอกจากนี้ ภาระงานต้องมีความซับซ้อน (Complexity) พอเหมาะและมีคุณค่าเพียงพอต่อการกำหนดเป้าหมายเพื่อความสำเร็จของทีม

3. ปัจจัยด้านขนาดของทีม (Team size) จำนวนสมาชิกของทีม (Number of members) ซึ่งมีอิทธิพลต่อการร่วมมือกันในการทำงานและศักยภาพโดยรวมของทีมที่จะสามารถทำงานให้บรรลุข้อตกลงร่วมกันและเป้าหมายของทีมได้ ซึ่งจำนวนสมาชิกอาจเป็นจำนวนคู่หรือคี่ (Even-odddnumber) นั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของภาระงานของทีม

4. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของสมาชิก (Membership characteristic) เป็นคุณสมบัติของสมาชิกในมิติต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความสามารถ (Ability) ค่านิยม (Values) บุคลิกภาพ (Personality) และความหลากหลาย (Diversity) ของสมาชิก

5. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม (Team process) หมายถึง วิธีการและลำดับขั้นตอนในการทำงานของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งมีองค์ประกอบสี่ส่วน คือ การติดต่อสื่อสาร (Communication) การตัดสินใจ (Decision making) การสร้างแรงยึดเหนี่ยว (Cohesion) และการแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict)

นอกเหนือจากรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าวแล้ว รูปแบบเชิงทฤษฎีดังกล่าวยังอธิบาย ถึงประสิทธิผลของทีมด้วยว่า ประกอบด้วยสามองค์ประกอบ คือ ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน (Task performance) ความพึงพอใจของสมาชิก (Member satisfaction) และความก้าวหน้าของทีม (Team viability)



ภาพประกอบ 5 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมจากรูปแบบเชิงทฤษฎีของเซอร์

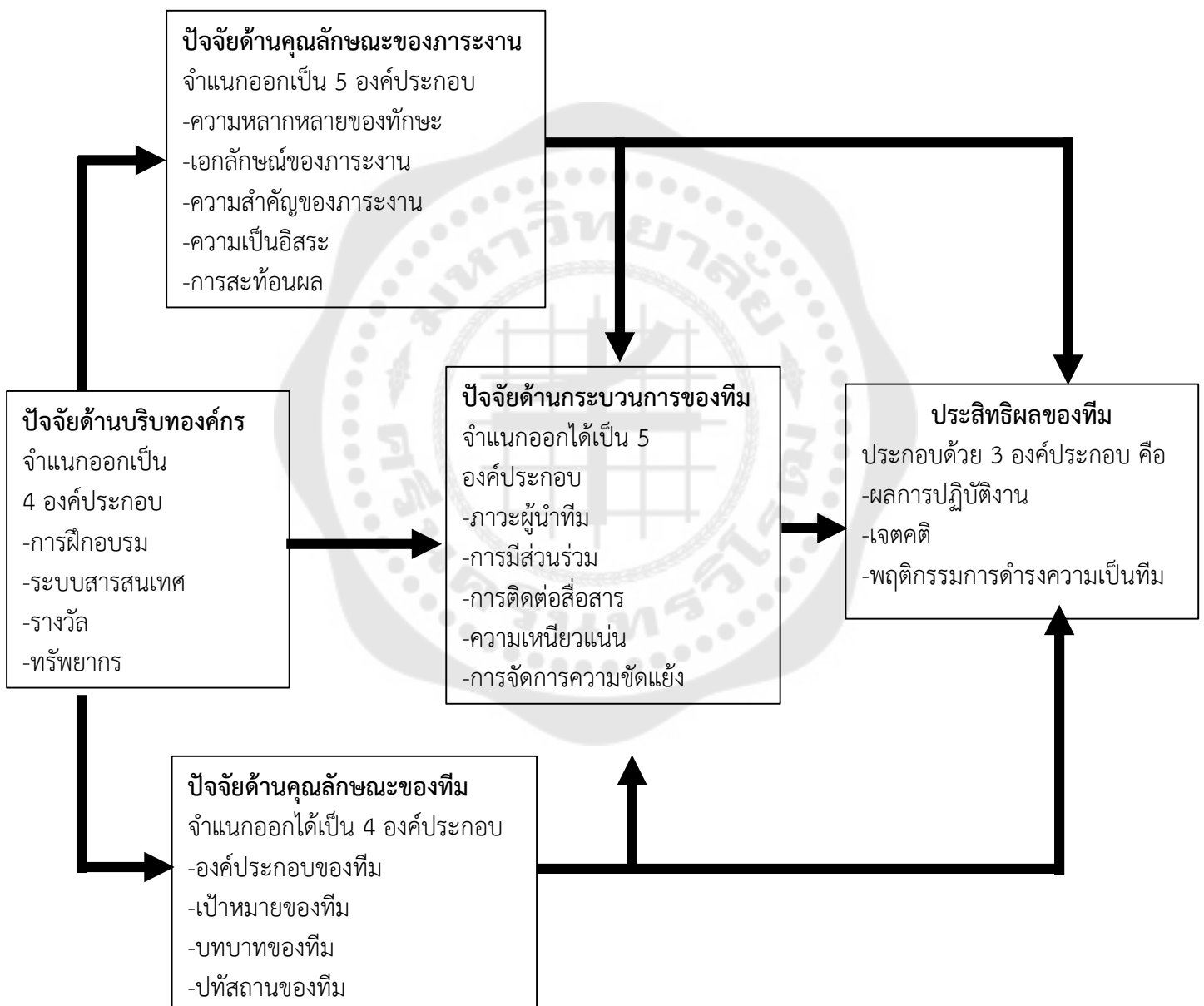
เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005)

#### 4. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาจากตัวแบบเชิงทฤษฎีของ ภิญญ มนุศิลาปี (2551)

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับการนำแนวคิดเกี่ยวกับทีมมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้น ภิญญ มนุศิลาปี (2551) ได้นำเสนอตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาวิจัยในลักษณะการยืนยันตัวแบบความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเรียงแรกของนักวิจัยภายใต้บริบทของประเทศไทยที่ได้ศึกษาถึงการนำแนวคิดเกี่ยวกับทีมมาใช้ในการระบวนการบริหารองค์กรทางการศึกษา โดยเฉพาะเป็นการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งแสดงอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุด้านต่าง ๆ ที่มีต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา

ภิญญ มนุศิลาปี (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบสุดท้ายหลังการปรับแก้มีค่าสถิติดังต่อไปนี้  $X^2 = 20.34$ ,  $df = 66$ ,  $p\text{-value} = 1.00$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $RMSEA = 1.00$ ,  $RMR = 0.0065$ ,  $CN = 2884.12$  และ ค่า Largest Standardized residual = 1.99 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลทางรวมต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.04 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.91 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.75 และ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์

อิทธิพล เท่ากับ 0.10 ตามลำดับ 3) อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของ ภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.22 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.75 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.73 และปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 6 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา  
จากตัวแบบเชิงทฤษฎีของ ภิญญ โนนุศิลป์ (2551)

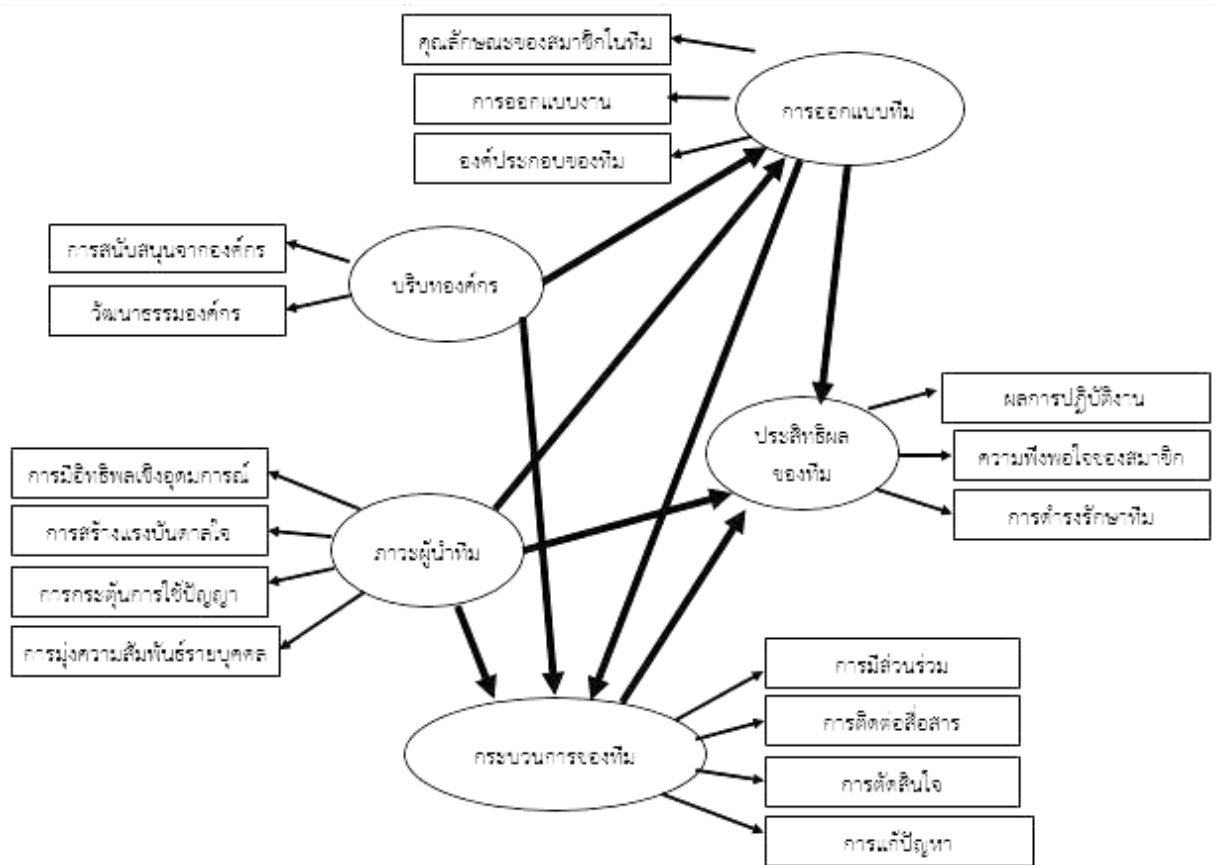
## 5. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาของ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554)

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า ประกอบไปด้วย 3 ด้าน คือ ด้านผู้นำทีมในสถานศึกษา ที่มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ บทบาทและภาวะผู้นำสถานศึกษาที่เหมาะสม ด้านสมาชิกในทีมของครู ที่มีองค์ประกอบ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย การครองงาน และด้านกระบวนการของทีม ที่มีองค์ประกอบ 9 องค์ประกอบ ได้แก่ วัตถุประสงค์ชัดเจนและเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ความเปิดเผยต่อกันและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน ความร่วมมือและการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานและการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสม การตรวจสอบผลงานและวิธีการทำงาน การพัฒนาตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในการทำงานเป็นทีม และการติดต่อสื่อสาร

## 6. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาของ สุรีย์พร บุสดี (2559)

สุรีย์พร บุสดี (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับแก้รูปแบบสุดท้ายด้วยค่าสถิติดังนี้  $c^2 = 27.36$  ,  $df = 49$  ,  $p\text{-value} = 0.99$  ,  $GFI = 0.99$  ,  $AGFI = 0.98$  ,  $RMSER = 0.00$  ,  $RMR = 0.0077$  ,  $CN = 1480.76$  และค่า largest standardized residual = 1.98 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อ ประสิทธิผล ของ ทีม ใน สถาน ศึกษา โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล

เท่ากับ 0.06, 2.2 อิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23, 2.3 อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29



ภาพประกอบ 7 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา  
ของสุรียพร นุสดี (2559)

### 7. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาของ ทศพร จันทศร (2558)

ทศพร จันทศร (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) บริบทองค์กร และการออกแบบทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกระบวนการทีม คุณลักษณะของงานและภาวะผู้นำทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 68.1 ( $R^2 = .681$ ) สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ  $Y = .726 + .119(X_1) + .051(X_2) + .068(X_3) + .506(X_4) + .057(X_5)$  สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $Z = .113Z_{x1} + .095Z_{x2} + .119Z_{x3} + .654Z_{x4} + .094Z_{x5}$

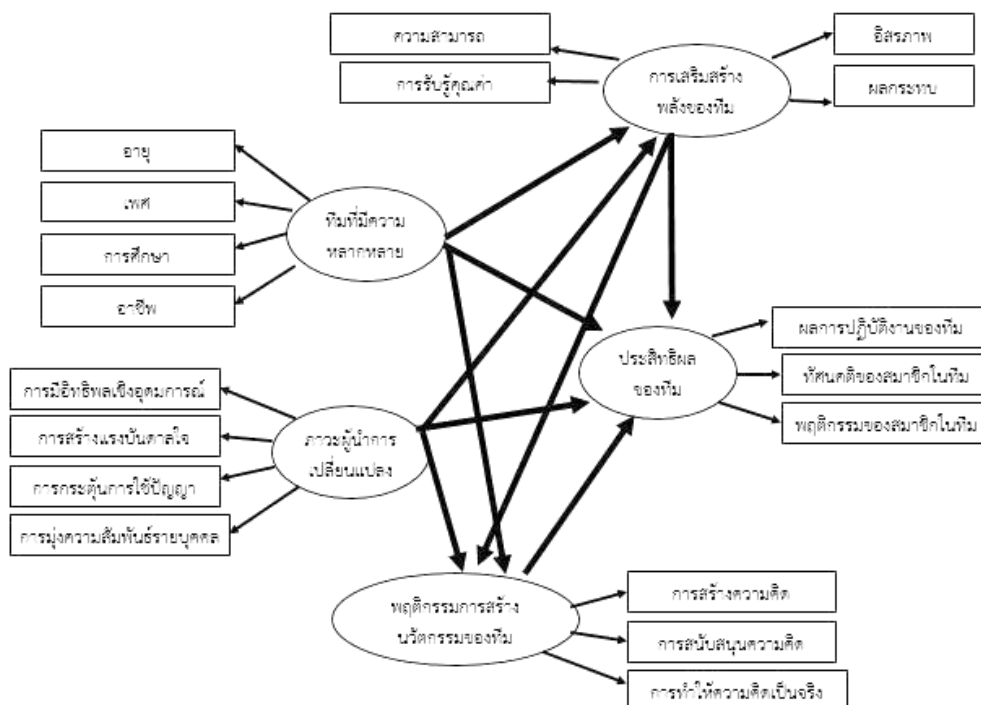
### 8. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาของ วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559)

วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย บริบทขององค์กร ลักษณะของงาน คุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานของทีม และประสิทธิผลโรงเรียน 2) รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 38.34$ ,  $P\text{-value} = 1$ ,  $df = 141$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.97$ ,  $LSR = 1.66$ ) องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษามากที่สุดเป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ กระบวนการทำงานของทีม อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ บริบทของ

องค์กร และอิทธิพลรวม ได้แก่ คุณลักษณะของทีม และลักษณะของงาน โดยองค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88

### 9. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาของ เขมญา คินิมาน (2562)

เขมญา คินิมาน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงพยาบาล ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังของทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างพลังของทีมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของทีม ทีมที่มีความหลากหลาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังของทีม และ พฤติกรรมการสร้าง นวัตกรรมของทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ในขณะที่ทีมที่มีความหลากหลายไม่มีอิทธิพล ต่อการเสริมสร้างพลังของทีม และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของทีม (2) โมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุทีมที่มีความหลากหลาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้าง พลังของทีม และ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของทีมที่มีต่อประสิทธิผลของทีม มีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยมีค่าสถิติไคสแควร์ (Chisquare) เท่ากับ 56.61 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 71 ค่า p-value เท่ากับ 0.893 ค่าไคสแควร์ สัมพัทธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.797 ค่า GFI เท่ากับ . 0.980 ค่า AGFI เท่ากับ 0.952 และ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถรวมอธิบายการเสริมสร้างพลังของทีม พฤติกรรม การ สร้างนวัตกรรมของทีม และประสิทธิผลของทีม ได้ร้อยละ 35.90, 40.70, และ 22.40 ตามลำดับ



ภาพประกอบ 8 ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาของ  
เขมญา คินีมาน (2562)

จากการศึกษาและค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม ทั้งบริบทองค์กร หน่วยงานและสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาจาก โคเฮน (Cohen, 1993), ชวาร์ทซ์ และคณะ (Schwarz, 1994), เซอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005), ภิญโญ มนุษศิลป์ (2551), วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554), ทศพร จันทศร (2558), สุรีย์พร บุสดี (2559), วราภรณ์ ขาเรืองเดช (2559) และ เขมญา คินีมาน (2562)

ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎี	ปัจจัยด้านบริบทองค์กร	ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	ปัจจัยด้านการออกแบบภาระงาน	ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม	ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม	ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังของทีม	ปัจจัยด้านพฤติกรรมการสร้างวัฒนธรรมทีม
ชูซาน โคเฮน (Cohen, 1993)	✓	✓	✓	✓			
ชวาร์ทซ์ และคณะ (Schwarz, 1994)	✓			✓	✓		
เชอร์เมอร์ฮอร์น (J. R. Schermerhorn, Jr., 2005)	✓		✓	✓	✓		
ภิญโญ มนุสศิลป์ (2551)	✓		✓	✓	✓		
วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554)		✓		✓	✓		
ทศพร จันทศร (2558)	✓	✓		✓	✓		
สุรีย์พร บุสดี (2559)	✓	✓	✓	✓	✓		
วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559)	✓		✓	✓	✓		
เขมญา คินิมาน (2562)		✓		✓		✓	✓
<b>รวม</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ผู้วิจัยพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป จึงได้เป็น 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รางวัล การฝึกอบรม และทรัพยากร

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม

3. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ

รายละเอียดในส่วนเนื้อหาของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการทีม ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและศึกษาตำราเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ของนักวิชาการหลายท่านเพื่อนำเสนอเป็นรายละเอียดเนื้อหา ดังนี้

### 1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร

กัชโซ และดิกสัน (Guzzo, 1996) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ทีมต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากองค์กร ทั้งด้าน รางวัล การฝึกอบรม ทรัพยากร งบประมาณ และระบบสารสนเทศ การอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ทั้งนี้ความพร้อมด้านองค์กรมีส่วนสำคัญอย่างมากที่จะอำนวยความสะดวกพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานของทีม ขณะที่ แฮคแมน (Hackman, 1987) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ซึ่งปัจจัยนี้เป็นสิ่งเกื้อหนุนให้ทีมเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ ทศพร จันทกร (2558) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทองค์กรไว้อีกว่า การปฏิบัติงานในทีมของครูควรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความสำเร็จ สมาชิกในทีมของครูต้องได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทำให้คณะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของความสำเร็จและความจำเป็นของบริบทองค์กร

จากการเสนอแนวคิดของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายและองค์ประกอบของปัจจัยด้านบริบทองค์กรได้ว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากสถานศึกษา สิ่งเหล่านี้ถือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ปัจจัยด้านบริบทองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการหลายท่าน สามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ รางวัล การฝึกอบรม และทรัพยากร

## 1.1 รางวัล

ฮอย และมิสเกล (Hoys, 1991) ได้ให้ความหมายของรางวัลไว้ว่า รางวัล หมายถึง การจูงใจที่เป็นทั้งแรงขับเคลื่อนความต้องการ และความเครียด หรือกลไกอื่น ๆ ที่อาจก่อให้เกิดถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคล ขณะที่ เฮลลริเกล และคณะ (Hellriegel, 2004) ได้อธิบายเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลตอบแทนไว้ว่า เป็นระบบที่สามารถจูงใจให้สมาชิกเห็นความหมายของการทำงาน และทุ่มเทพลังความสามารถเพื่อให้เกิดคุณค่ากับองค์กรได้อย่างถ่องแท้ และใช้ผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ให้รางวัลตอบแทนเพื่อให้เหมาะสมกับผลงาน รอบบินส์ (S. P. C. Robbins, M, 2005) ที่ได้อธิบายว่าการจูงใจเป็นสิ่งที่มียุทธูปถัมภ์ต่อความตั้งใจ และความพยายามของมนุษย์ในระดับสูง เพื่อให้มนุษย์ได้มุ่งถึงเป้าหมายขององค์กร ด้วยความสามารถที่พยายามให้เกิดความพึงพอใจของแต่ละบุคคล เช่นเดียวกันกับ ภิญโญ มนุสศิลป์ (2551) ที่ได้ทำการศึกษาและชี้ให้เห็นว่ารางวัลเป็นผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและความร่วมมือในการทำงานของสมาชิกในทีมของครู การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับรางวัลนั้นต้องอยู่ในเกณฑ์และได้รับการประเมินผลบนพื้นฐานของความเป็นธรรม จะทำให้สมาชิกในทีมเกิดแรงจูงใจและเกิดความพยายามที่จะพัฒนาคุณภาพงานทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้ เช่นเดียวกันกับ สุรีย์พร บุสดี (2559) เสนอแนวคิดไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น ความต้องการทางด้านอาหาร ความต้องการทางด้านรายได้ ความต้องการทางด้านความสำเร็จ ความต้องการเหล่านี้ของมนุษย์จะออกมาในรูปแบบพฤติกรรมที่แสดงออกต่าง ๆ รางวัลจึงเปรียบเสมือนแรงจูงใจที่เสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เมื่อมนุษย์พยายามทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ความพยายามต่าง ๆ นั้น อาจนำไปสู่ความสำเร็จได้ และเมื่อไปสู่ความสำเร็จแล้วนั้นก็จะได้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า รางวัล หมายถึง สถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะที่ชัดเจน เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน สมาชิกในทีมของครูมีการเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ มีการเลื่อนเงินเดือน สถานศึกษามีการให้รางวัล ทั้งรางวัลระดับบุคคลและรางวัลระดับทีมสมาชิกในทีมของ

ครูเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา แสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของทีมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 1.2 การฝึกอบรม

กู๊ด (Good, 1973) ได้ให้คำนิยาม การฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึงกระบวนการทำให้ ความรู้และการฝึกทักษะแก่สมาชิกในทีมภายใต้เงื่อนไขบางอย่าง ขณะที่ บีช (Beach, 1980) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่องค์กรจัดให้สมาชิกได้เรียนรู้และฝึกฝนจน เกิดความชำนาญทางด้านใดด้านหนึ่ง ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้น เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts, 1998) ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับ การฝึกอบรมไว้ว่า เป็นทักษะพื้นฐาน ที่สำคัญและจำเป็นต่อสมาชิกในทีม เช่น ทักษะเชิงเทคนิค เป็นทักษะที่เสริมสร้างความสามารถ การปฏิบัติงานเฉพาะด้านเพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ เช่นเดียวกันกับ เฮลลริเกิล และคณะ (Hellriegel, 2004) ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ว่าเป็นการฝึกอบรมสมาชิกทีมที่จัดขึ้นเพื่อให้สมาชิกในทีมสามารถทำงานร่วมกัน เป็นทีมได้ อาจเกี่ยวข้องกับการตั้งเป้าหมายการทำงาน การตัดสินใจและการเลือกวิธีการ ในการปฏิบัติงาน การประเมินผล การแก้ไขปรับปรุง การสื่อสารของสมาชิกในทีม รวมไปถึง การฝึกอบรมให้เกิดทักษะทางด้านเทคโนโลยีและคอมพิวเตอร์ ดังที่ ภิญญ มนุศิศิลป์ (2551) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ว่า หมายถึง กิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการฝึกอบรมนี้ มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาทั้งเชิงเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะด้านการจัดการ ทักษะ การตัดสินใจและทักษะการแก้ปัญหา โดยที่การฝึกอบรมต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน มีการจัดกิจกรรมในรูปแบบที่หลากหลายและมีการติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกันกับ สุรีย์พร บุสดี (2559) ที่ได้เสนอความคิดว่า การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น ในสถานศึกษาเพื่อทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความรู้และความเข้าใจ ตลอดจน การเสริมสร้างความชำนาญในการปฏิบัติงานทางการศึกษา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และแก้ปัญหาตลอดจนเกิดเจตคติที่จะเปลี่ยนแปลงงานตามแนวทางอย่างสร้างสรรค์ตลอดจน บรรลุเป้าหมายของทีมในสถานศึกษา

ดังนั้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของการฝึกอบรมได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่หลากหลาย ส่งเสริม พัฒนาและให้ความรู้ มีกิจกรรม แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู ตลอดจนทักษะเชิงเทคนิคด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรมการเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมืออาชีพ ในทุกระดับ ครูเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้ ความสามารถของตนไปสู่ การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันได้อย่าง มีประสิทธิภาพ

### 1.3 ทฤษฎีการ

โคเฮน (Cohen, 1994) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีการไว้ว่า ทฤษฎีการถือเป็น เครื่องมือสำคัญที่ควรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งอาจหมายถึงวัตถุประสงค์ อุปกรณ์ เครื่องมือและ ระยะเวลาที่เหมาะสมและพอเพียงต่อการทำงาน ทั้งนี้ เบทเทินฮอสเซน (Bettenhausen, 1991) ยังได้เสนอแนวคิดไว้อีกว่า ทฤษฎีการอาจรวมถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อีกด้วย ซึ่งทฤษฎีการเหล่านี้ โรงเรียนต้องมีไว้เพื่ออำนวยความสะดวกเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขณะที่ เยียทส์และไฮเทิน (Yeatts, 1998) ได้เสนอความคิดไว้ว่า หากสมาชิกมีการใช้ทฤษฎีการร่วมกันได้ อย่างคุ้มค่า นั่นถือเป็นสิ่งที่ดี เพราะว่าทฤษฎีการที่ถูกใช้ร่วมกันอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมกับงานนั้น จึงจะก่อประโยชน์และมีอิทธิพลสำเร็จต่อการทำงานอย่างแท้จริง ดังที่ ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทฤษฎีการ” ไว้ว่า หมายถึง สิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพย์ อาทิ เงินตรา ที่ดิน สมบัติ พืชพันธุ์ หรือวัตถุ มีรูปร่าง ส่วนคำว่า “การศึกษา” หมายถึง งาน การฝึกฝนและอบรม ดังนั้น คำว่า ทฤษฎีการทางการศึกษาจึงหมายถึง เงินตรา ที่ดิน สมบัติ พืชพันธุ์ หรือวัตถุที่ถูกจัดเตรียมไว้ เพื่ออำนวยความสะดวกทางการจัดการศึกษา เช่น วิทยุ โทรทัศน์ มนุษยศาสตร์ (2551) ได้กล่าวในเชิง สรุปไว้ว่า ทฤษฎีการทางการศึกษา หมายถึง วัตถุประสงค์ อุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเวลาที่โรงเรียน จัดเตรียมไว้ให้กับสมาชิกเพื่อสนับสนุนการทำงานของทีม โดยต้องคำนึงถึงประเด็นสำคัญที่ว่า ทฤษฎีการนั้นต้องมีความจำเป็นและเหมาะสม สามารถสร้างประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่าง แท้จริง ขณะที่ ปริญญา อังกุลดี (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้การจัดการศึกษาสามารถดำเนินไปได้และครอบคลุมทั้งที่เป็นตัวเงิน บุคลากร เทคโนโลยี

หรือแม้แต่ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าที่สุด พรทิพย์ หลักเฉลิมพร (2559) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่ทำให้ การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เช่น ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์และทรัพยากรด้านอาคารสถานที่

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า ทรัพยากร หมายถึง สถานศึกษา มีการจัดเตรียมและจัดสรรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เพียงพอและตรงกับความต้องการของครู ทำให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกระบวนการทำงานของทีมและแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทรัพยากร รวมทั้งได้รับการพัฒนาการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรที่สถานศึกษาจัดสรรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและคุ้มค่า

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรนั้นมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ รางวัล การฝึกอบรมและทรัพยากร องค์ประกอบเหล่านี้เกื้อหนุนให้เกิดประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา การได้รับการสนับสนุนด้านรางวัล การฝึกอบรม และทรัพยากรที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกในทีมของครูและก่อให้เกิดความสำเร็จในสถานศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลข้างต้นชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านบริบทองค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก

## 2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม

เยียทส์ และไฮเทิน (Yeatts; & Hyten. 1998: 49) ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมมีอิทธิพลต่อกระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีม และการดำเนินการของทีมนั้นจะประสบความสำเร็จได้นั้น เลวี (Levi. 2001: 23) ได้เสนอแนวคิดให้เห็นว่า ทีมควรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. บุคลากรต้องมีความพร้อมในด้านการปฏิบัติงานและมีความสอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ 2. การกำหนดเป้าหมายของงานต้องเหมาะสมและสอดคล้องกับกระบวนการทำงานเป็นทีม และ 3. ทีมต้องมีองค์ประกอบที่มีประสิทธิภาพที่จะสนับสนุนและส่งเสริมให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ เช่นเดียวกับกับชวาร์ทซ์ และคณะ (Schwartz al. 2005: 16) เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005: 414-415)

และภิญโญ มนุษิศิลป์ (2551) ทั้งหมดได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของโครงสร้างทีม ขนาดของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม รวมถึงคุณลักษณะของทีมว่าเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม สอดคล้องกับ เขมมญา คินนิมาน (อ้างถึง Milliken and Martins, 1996) ให้ความหลากหลายของทีมช่วยปรับปรุงประสิทธิผลของทีม เนื่องจากความหลากหลายของทีมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจของทีม ทำให้เกิดแนวคิดและมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น และ โคเฮน และไบเลย์ (Cohen & Bailey, 1997) ได้เสนอไว้ว่า ความหลากหลายในด้านหน้าที่และความรู้ความสามารถของสมาชิก จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการร่วมมือที่ดี ในแง่ของการทำงาน เช่นเดียวกันกับ ทศพร จันทศร (2558) ได้กล่าวถึงความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในสถานศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของทีมยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทีมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สถานศึกษาต้องเห็นถึงความสำคัญของการคัดสรรสมาชิกในทีมของครู เช่น ความหลากหลายของสมาชิกในทีมของครู ความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิกในทีมของครู ขณะที่ ดันแฮม ไนท์และล็อก (Dunham, Knight & Lock, 1997) นั้น ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำทีมและการกำหนดเป้าหมายของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของทีม และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ง่ายจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก เช่นเดียวกันกับ เวสต์ (West, 2002) ที่ได้ให้ข้อเสนอจากผลการวิจัยไว้ว่า ในการดำเนินงานเมื่อต้องการให้เกิดความชัดเจนควรมีการกำหนดเป้าหมาย เนื่องจากมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมีประสิทธิภาพของทีม

จากแนวคิดและการสังเคราะห์งานของนักวิชาการหลายท่าน นำมาสู่การกำหนดปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม

## 2.1 ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม

เลวี (Levi, 2001) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานของทีมขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญของบุคคลที่ทำงานอยู่ ซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ประเด็น คือ ทีมต้องประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่สอดคล้องกับภาระงาน และ ชู (Zhou, 2013)

ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าทีมควรประกอบด้วยสมาชิกที่มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงานที่หลากหลาย เพราะความหลากหลายเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทีม ขณะที่เยียทส์ และไฮเทน (Yeatts; & Hyten. 1998) ได้เสนอความเห็นไว้ว่า ทีมจะต้องประกอบด้วยสมาชิกที่มีเชี่ยวชาญ ความรอบรู้และความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับงาน เนื่องจากสมาชิกจะต้องใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ภิญญ มนุศิศิลป์ (2551) ได้สรุปแนวคิดไว้ว่า ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีมในสถานศึกษา หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะของครู ที่ถือว่าเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษานั้น สมาชิกในทีมของครูอาจต้องเผชิญกับภาระงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างทีม และการผสมผสานความรู้ ความสามารถและทักษะทางด้านต่าง ๆ จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ขณะที่ วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) นั้นตระหนักถึงความสำคัญของความสามารถของสมาชิกในทีมของครูว่า บริบทต่าง ๆ ในโลกยุคปัจจุบัน เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างมากที่มีอิทธิพลให้งานที่ได้รับผิดชอบทางการศึกษานั้น มีความซับซ้อนมากขึ้นและเป็นภารกิจของทีมในสถานศึกษา ดังนั้น ทีมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้จะต้องเป็นทีมที่อาศัยระบบการฝึกอบรม เพิ่มพูน ความสามารถของสมาชิกในทีมของครูเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อีกทั้งยังรวมไปถึงทักษะในด้านต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นและหลากหลายเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะด้านการบริหารจัดการและทักษะการตัดสินใจ

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูที่มีความหลากหลายด้านความรู้ ความสามารถ การมีทักษะด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม สมาชิกในทีมผสมผสานความหลากหลายของแต่ละบุคคล มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของทีม อีกทั้งยังมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้งานเกิดผลสำเร็จและเกิดประสบการณ์เพื่อประโยชน์สูงสุด

## 2.2 เป้าหมายของทีม

เป้าหมายของทีม ถือเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งในปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ดังที่ โมเดล GRPI (Rubin, Plovnick and Fry, 1977 quoted in Meuse, 2009: 6) ที่ได้ถูกนำเสนอโดย Irwin M. Rubin, Mark S. Plovnick และ Ronald E. Fry ถือเป็นหนึ่งในโมเดลที่ถูกนำมาเสนอเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมที่มีอายุมากที่สุด ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าการทำงานเป็นทีมเริ่มต้นด้วยการกำหนดเป้าหมาย เมื่อสมาชิกในทีม มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน บทบาทและความรับผิดชอบก็必将มีความชัดเจนตามไปด้วย หากการกำหนดเป้าหมายไม่ชัดเจนอาจมีอิทธิพลให้กระบวนการการทำงานมีปัญหา แซนเดอร์ (Zander. 1994) ได้กล่าวว่าเป้าหมายของทีมจะนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานที่ใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับสมาชิกในทีม เป็นสิ่งที่ช่วย กำหนดแนวทางในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของทีมให้ไปในทิศทางเดียวกัน และ กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า สมาชิกทุกคนต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายของ การทำงานอย่างชัดเจน สมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีมและ ให้การยอมรับเป้าหมายนั้นด้วยความเต็มใจ การกำหนดเป้าหมายของทีมจะทำให้สมาชิกในทีม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มาก วราภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) ได้สรุปแนวคิดสำคัญไว้ว่า เป้าหมายของทีมในสถานศึกษามีความสำคัญต่อทีมครู เพราะเป็นการ นำไปสู่การกำหนดทิศทางและการจูงใจสมาชิกในทีมของครูในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึง การปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานทางการศึกษาเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่ดีขึ้น อีกทั้งยังมี บทบาทในการเสริมสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิกในทีม

ทั้งนี้ ผู้วิจัย จึงได้สรุปค่านิยมของ เป้าหมายของทีมไว้ว่า การแสดงออกของ สมาชิกในทีมของครูที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม ตัวชี้วัดความสำเร็จของทีม ในสถานศึกษา ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทายก่อให้เกิดแรงจูงใจ สมาชิกในทีม ของครูเห็นความสำคัญและยอมรับในเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว สมาชิกสามารถ เข้าถึงความสำเร็จและเป้าหมายของทีมนั้นสามารถวัดและประเมินผลความสำเร็จได้ สมาชิกในทีมสามารถสร้างทิศทางแผนการดำเนินงานที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของ สถานศึกษา สามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้

ทั้งนี้ จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารงานวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม สามารถพิจารณาออกเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีมและเป้าหมายของทีม สมาชิกในทีมต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลายของสมาชิกในทีมที่มีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป รวมไปถึงการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย เมื่อสมาชิกในทีมทุกคนร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเป้าหมายที่มีร่วมกันแล้วนั้น ย่อมก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมอย่างแท้จริง

### 3. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของทีม นั่นคือ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เนื่องจากกระบวนการทำงานของทีมถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของกระบวนการของทีม เช่น แฮคแมน (Hackman, 1987) ได้สรุปความหมายของกระบวนการของทีมไว้ว่า หมายถึง การใช้ความพยายาม การทุ่มเทความรู้ ความสามารถและทักษะที่มีอย่างสูง รวมถึงการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมของสมาชิกของทีมในการร่วมมือกันทำงาน ทั้งนี้ วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock & Francis, 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกันกับ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ที่ได้เสนอความหมายของกระบวนการของทีมไว้ว่า กระบวนการของทีม หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการทำงานในสถานศึกษา หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้แยกขั้นตอนสำคัญไว้ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีขอบเขต การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานตามแผนที่เป็นรูปแบบและมีการประสานงานที่ดี รวมไปถึงการประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจาก ข้อมูลย้อนกลับนี้จะช่วยในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และ ทศพร จันทศร (2558) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าปัจจัยด้านกระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา เนื่องจาก

เป็นปัจจัยที่เป็นกระบวนการในการพัฒนาการดำเนินงานของสมาชิกในทีมของครูให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

จากแนวคิดและการสังเคราะห์งานของนักวิชาการหลายท่าน นำมาสู่การกำหนดปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ

### 3.1 การมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมถือเป็นแนวคิดสำคัญที่นำมาใช้ในการบริหารในยุคปัจจุบัน เนื่องจาก กระบวนการของทีม จำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากสมาชิกทุกคนในทีม งานถึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งไว้ได้ Owen (โอเวน. 2001: 306-308) ได้ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ เช่น ด้านจิตใจ และด้านอารมณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลให้สมาชิกเกิดความรับผิดชอบ ต่อประสิทธิผลขององค์กรมากยิ่งขึ้น และ ภิญญู มนุศิลป์ (2551:93) ได้สรุปความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การร่วมมือร่วมใจของกลุ่มครูในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาที่ร่วมกันกำหนดไว้ ทางด้าน กาญจนา ช้างเยาว์ (2561) ได้ระบุความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า หมายถึง การเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมของครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือบุคคลที่มีส่วนได้เสียสามารถแสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ด้านเบญจมาศ นิลกำแหง (2563) ได้ทำการค้นคว้าและศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับครูและบุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทีมงานในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมด้านการวางแผนและด้านความร่วมมือ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากการอบรมศึกษาดูงานมาพัฒนาคุณภาพงานในสถานศึกษาและเพิ่มพูนประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสรุปความหมายของการมีส่วนร่วมได้ว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูที่จะแสดงความคิดเห็น

ร่วมอภิปราย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผนการปฏิบัติงานของทีมมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีอิทธิพลต่อความสำเร็จซึ่งกันและกัน มีความภูมิใจต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานร่วมกันของทีม มีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของทีมและมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากความสำเร็จของทีมร่วมกันสมาชิกในทีมของครูทุกคนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ร่วมใจปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้ร่วมกันกำหนดไว้

### 3.2 การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการส่งข้อมูล ข่าวสารระหว่างบุคคลและผู้ที่ร่วมดำเนินการ ต้องอาศัยความเข้าใจจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาต้องการ การติดต่อสื่อสารมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาคุณภาพการสอนและผู้เรียน การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างกระบวนการทางสังคม ขณะที่ ดาฟท์ (Daft, 2000: 461) เดสเลอร์ (Desler, 1998: 674) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า หมายถึง การส่งมอบและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง และยังชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอีกว่าการติดต่อสื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารที่มีบทบาทในการประสานงานระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ด้าน เยียทส์และไฮเทน (Yeatts; & Hyten, 1998: 84-85) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีใหม่ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาทีม นอกจากนี้ยังสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้แลกเปลี่ยนกันระหว่างสมาชิกของทีมไปใช้ในการวางแผนงานและแบ่งปันแนวคิดเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงทีมให้มีความเหมาะสมและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน เช่นเดียวกับ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ที่ได้อธิบายไว้ว่าการติดต่อสื่อสารเป็นการส่งข้อความหรือเรื่องราวจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นการส่งข้อความหาบุคคลเดียวหรือหลายคนก็ได้ เพื่อให้ผู้นั้นทราบข้อความหรือเรื่องราวดังกล่าว และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560) (อ้างใน เบญจมาศ นิลกำแหง, 2563) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ ถ้ามีระบบการทำงานร่วมกันดี ประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงาน

ที่ชัดเจนว่ามีความต้องการให้เกิดผลอย่างไร มีทิศทางการทำงานอย่างไร กำหนด เป้าหมายไว้ได้อย่างไร สมาชิกทุกคนของทีมรับทราบนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงานอย่างทั่วถึง เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา แสวงหา แนวทางในการแก้ปัญหา ร่วมกัน กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคคลในทีมงานมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน และไม่เกิดความซ้ำซ้อนกัน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม ตรงไปตรงมา ทุกคนรับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงกัน

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปและให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันอย่างเปิดเผย จนเกิดความเข้าใจตรงกันในข่าวสารที่ได้รับ อีกทั้งยังเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือสมาชิกอื่นด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร โดยใช้ช่องทางและวิธีในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ข่าวสารที่ได้รับมีคุณค่าต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของทีม สมาชิกในทีมของครูสามารถนำข่าวสารที่ได้รับไปช่วยในการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งยังมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารภายในทีม

### 3.3 การตัดสินใจ

เยยส์และไฮเทน (Yeatts; & Hyten. 1998: 288) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า หมายถึง กระบวนการพิจารณาเลือกวิธีการปฏิบัติจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุด กรีนเบิร์ก และบารรอน (Greenburg and Barron. 2002: 358) ได้ให้ความหมายของ การตัดสินใจไว้ว่า หมายถึง การเลือกทางเลือกจากหลายๆ ทาง โดยมีความหวังว่าจะการเลือกนั้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่พอใจ เช่นเดียวกับกับ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่า การตัดสินใจเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการตัดสินใจมีส่วนสำคัญอย่างมากในการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา เพราะเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยกิจกรรมทางเซาว์ปัญญา กิจกรรม ด้านการออกแบบ และมีการเลือกเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้นำไปปฏิบัติ ขณะที่ สุรียพร บุศดี (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการตัดสินใจไว้ว่าเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการเลือกวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ด้วยการรวบรวม วิเคราะห์ ประเมินโอกาส

และประเมินข้อจำกัดในด้านต่าง ๆ จากหลายทางเลือกเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับการดำเนินงานของทีมในสถานศึกษามากที่สุด จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจถือเป็นกระบวนการของทีมที่สำคัญกระบวนการหนึ่ง เนื่องจาก การตัดสินใจถือเป็นกระบวนการที่อยู่ในทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ทั้งในขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติงาน การตรวจสอบและการนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุง

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการตัดสินใจได้ว่าการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของสมาชิกในทีมของครูในการมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล พิจารณา วิเคราะห์ ประเมินปัญหาจากข้อมูลและข้อจำกัดต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทาง ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย โดยใช้หลักเหตุและผลเป็นสำคัญ ปราศจากการใช้อารมณ์ ในการตัดสินใจที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ สมาชิกในทีมของครูทุกคนเห็นพ้องในกระบวนการตัดสินใจของทีมในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และยอมรับผลทั้งหมดที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ

ทั้งนี้ จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารงานวิชาการเกี่ยวกับปัจจัยด้านกระบวนการของทีมนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมเป็นการใช้ความทุ่มเท ความพยายามอย่างสูงของสมาชิก เป็นการร่วมมือในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดขอบข่ายในการบริหารงานในทีมได้อย่างเหมาะสมก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

### **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา**

#### **1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม**

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ สเตพเพิลส์ และคาร์เมอร์อล (Staples; & Carmeral. 2005) ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นสมาชิกในทีมที่เสมือนจริง จำนวน 6 ทีม โดยศึกษาเฉพาะกรณี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นที่เกี่ยวกับทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ของสมาชิก ขนาดของทีม และศักยภาพของทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมทั้งในด้านผลการปฏิบัติงานและการลาออกจากทีม เช่นเดียวกับ เวอร์เนอร์

และเลสเตอร์ (Werner; & Laster. 2001) ที่ได้ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักเรียน จำนวน 117 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีความเกี่ยวข้องกับการจัดโครงสร้างของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับประสิทธิผลของทีม ด้านความพึงพอใจของสมาชิกในทีม นอกจากนี้ วิทยุ มนุศิลป์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบไปด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีมและประสิทธิภาพของทีม มีอิทธิพลทางบวกต่อความมีประสิทธิภาพของทีม สอดคล้องกับ ทศพร จันทศร (2558) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในสถานศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของทีมยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทีมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สถานศึกษาต้องเห็นถึงความสำคัญของการคัดสรรสมาชิกในทีมของครู เช่น ความหลากหลายของสมาชิกในทีมของครู ความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิกในทีมของครู เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ เพาเดอร์(Pounder. 1998) ที่เสนอว่า ทีมของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วยการผสมผสานความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของทีม ซึ่งทำให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังสอดคล้องกับ Conley, Fauske & Pounder (2004) ที่ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นของการผสมผสานทักษะและความสามารถของสมาชิก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก

## 2. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ เวสต์ (West. 2002) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 190 ทีม ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการของทีมในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม นอกจากนี้ ควอค (Kwak. 2004)

ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำทีมพัฒนาผลิตภัณฑ์การตกแต่ง จำนวน 160 คน โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณในการทดสอบ พบว่า กระบวนการของทีมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นสององค์ประกอบย่อยของปัจจัยกระบวนการของทีม เป็นตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของทีม สำหรับงานวิจัยของ ภิญญ มนุศิลาปี (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร ความเห็นชอบในทีมและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock & Francis. 1994) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ขณะที่วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่า กระบวนการของทีม เป็นขั้นตอนและวิธีการทำงานในสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้แยกขั้นตอนสำคัญไว้ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีขอบเขต การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติงานตามแผนที่เป็นรูปแบบและมีการประสานงานที่ดี รวมไปถึงการประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจาก ข้อมูลย้อนกลับนี้จะช่วยในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

### 3. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของ ซันด์สทอร์ม (Sundstorm. 1999) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าการผูกอบรมให้กับสมาชิกเพื่อยกระดับความสามารถนั้น จะส่งผลกระทบต่อคุณลักษณะของทีม เนื่องจากทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านความสามารถ เป็นการผสมผสานความหลากหลายต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในด้านกรปฏิบัติงาน อันจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานของทีม นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศก็ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อทีมเช่นเดียวกัน เนื่องจากระบบสารสนเทศ ทำให้สมาชิกในทีมตัดสินใจกระทำการต่าง ๆ จากข้อมูลที่ตนเองมีได้ทั้งนี้ อาจส่งผลโดยตรงต่อกระบวนการทำงานอีกด้วย ขณะที่ ภิญญ มนุศิลาปี (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม เช่นเดียวกับกับ Lussier & Achua (2004) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าทีมที่มีประสิทธิผลนั้น จะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร เช่นเดียวกับ ควอค (Kwak, 2004: 2) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า กระบวนการของทีมที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารและการมีส่วนร่วม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม นอกเหนือจากการนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จแล้วนั้น สมาชิกในทีมต้องคำนึงถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมด้วย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญเนื่องจากเป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้าด้วยกันจนเกิดการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ประสิทธิผลของทีม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

กัญญา โปธิวัฒน์ (2548) ได้ทำการศึกษาเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับผลที่ติดตามมาจากการเป็นผู้นำที่ทำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับความเป็นผู้นำทางด้านหลักสูตรของทีม พบว่า ผลด้านการปฏิบัติงานของทีมก่อให้เกิดผลงานในรูปหลักสูตรและเอกสารหลักสูตรสถานศึกษาทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และได้รับการยอมรับกันว่าเป็นตัวแบบนวัตกรรมซึ่งถือว่าการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน และยังมีอิทธิพลที่สำคัญ ทำให้พฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนมีทิศทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน

ทองประเสริฐ ใจตรง (2550: 10-11) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขมุกดาหาร อธิบายว่า วิธีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกัน จะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ภิญโญ มนุษย์ศิลป์ (2551) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลทางรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 620 โรงเรียน โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นภายใต้พื้นฐานแนวคิดจากหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมงาน วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และใช้โปรแกรม LISREL ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตัวแบบสุดท้ายหลังการปรับแก้มีค่าสถิติดังต่อไปนี้  $\chi^2 = 20.34$ ,  $df = 66$ ,  $p\text{-value} = 1.00$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $RMSEA = 1.00$ ,  $RMR = 0.0065$ ,  $CN = 2884.12$  และค่า Largest Standardized residual = 1.99 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลทางรวมต่อความมีประสิทธิภาพของทีมงานในโรงเรียนสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยเรียงค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมาตรฐานจากมากไปหาน้อย มีดังนี้ 1) อิทธิพลทางตรง มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.73 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.04 ตามลำดับ 2) อิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือปัจจัย

ด้านคุณลักษณะของภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.91 รองลงมาคือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.75 และ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.10 ตามลำดับ 3) อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 1.22 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.75 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.73 และปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.14 ตามลำดับ

กาญจนา ช้างเยาว์ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมืองจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู ในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง .57-.82 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .97และวิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย(X) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของตัวแปรที่ทดสอบ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1.การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อย การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูด้านการมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ด้านการยอมรับนับถือ 2. เปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมและ ประสิทธิภาพของทีม 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมกับประสิทธิผลของทีม และ 3) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 291 คน การดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ระยะคือ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลโดย การสัมภาษณ์ เพื่อนำไปกำหนดเป็นข้อกระทงคำถามในแบบสอบถาม และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยายและเชิงอ้างอิง ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมและ ประสิทธิภาพของทีม อยู่ในระดับมาก 2. ปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์สูงในทางบวกกับประสิทธิผลของทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับ จากมากไปน้อย ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การพัฒนาตนเอง คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การสนับสนุนและไว้วางใจต่อการ ปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม การครองงาน การมีทักษะอย่างเพียงพอ และหลากหลาย การตรวจสอบทบทวนผลงาน ความร่วมมือ และการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการติดต่อสื่อสาร 3. ปัจจัยด้านผู้นำทีม ด้านสมาชิกทีม ด้านกระบวนการของทีมที่สามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมได้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การพัฒนาตนเอง การครองงาน การสื่อสาร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 83.4 โดยแสดงสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized score)  $\hat{Y} = 0.174 + 0.237(x_{12}) + 0.221(x_{13}) + 0.167(x_1) + 0.148(x_{10}) + 0.131(x_4) + 0.086(x_6)$  สมการ

พยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)  $\hat{Z}_y = 0.267(Z_{x12}) + 0.261(Z_{x13}) + 0.164(Z_{x1}) + 0.142(Z_{x10}) + 0.138(Z_{x4}) + 0.095(Z_{x6})$

สุรียพร บุสดี, สุรัชย์ ลิกขาบัณฑิต และปัทมา รูปสุวรรณกุล (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 550 โรงเรียน โดยทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และใช้โปรแกรมลิสเรล 8.30 ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัย พบว่า 1. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หลังจากการปรับแก้รูปแบบสุดท้ายด้วยค่าสถิติดังนี้  $\chi^2 = 27.36$ ,  $df = 49$ ,  $p\text{-value} = 0.99$ ,  $GFI = 0.99$ ,  $AGFI = 0.98$ ,  $RMSEA = 0.00$ ,  $RMR = 0.0077$ ,  $CN = 1480.76$  และค่า largest standardized residual = 1.98 2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลดังนี้ อิทธิพลทางตรงมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.57 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.06, 2.2 อิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.35 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.23, 2.3 อิทธิพลรวม มี 4 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.92 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่า

สัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.59 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.31 และปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล เท่ากับ 0.29

ทศพร จันทศร (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย 2) เพื่อศึกษาระดับบริบทองค์กร การออกแบบทีม กระบวนการทีม คุณลักษณะของงานและภาวะผู้นำทีม ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริบทองค์กร ปัจจัยการออกแบบทีม ปัจจัยกระบวนการทีม ปัจจัยคุณลักษณะ ของงาน และปัจจัยภาวะผู้นำทีมกับประสิทธิผลของทีม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย 4) เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย 5) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ในปีการศึกษา 2557 รวมจำนวนทั้งสิ้น 187 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการถดถอยพหุคูณ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) บริบทองค์กร และการออกแบบทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกระบวนการทีม คุณลักษณะของงานและภาวะผู้นำทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล

ของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ ได้ร้อยละ 68.1 ( $R^2 = .681$ ) สามารถสร้างสมการในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้สมการพยากรณ์ ใน รูปแบบคะแนนดิบ  $Y = .726 + .119(X_1) + .051(X_2) + .068(X_3) + .506(X_4) + .057(X_5)$  สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $Z = .113Z_1 + .095Z_2 + .119Z_3 + .654Z_4 + .094Z_5$

วารภรณ์ ชาเรืองเดช (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) สร้างและตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิง ประจักษ์ และ 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม ของทีมคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 สร้างกรอบแนวคิดการวิจัย และระยะที่ 2 ตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 12,524 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 330 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูผู้สอน โรงเรียนละ 3 คน รวม 990 คน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) รูปแบบที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย บริบทขององค์กร ลักษณะของงาน คุณลักษณะของทีม กระบวนการทำงานของทีม และประสิทธิผลโรงเรียน 2) รูปแบบที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2 = 38.34$ , P-value = 1, df = 141, RMSEA = 0.00, GFI = 0.99, AGFI = 0.97, LSR = 1.66) องค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษามากที่สุดเป็นดังนี้ อิทธิพลทางตรง ได้แก่ กระบวนการทำงานของทีม อิทธิพลทางอ้อม ได้แก่ บริบทขององค์กร และอิทธิพลรวม ได้แก่ คุณลักษณะของทีม และลักษณะของงาน โดยองค์ประกอบทั้ง

4 องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น สามารถอธิบายที่มคุณภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประถมศึกษา ได้ร้อยละ 88

อรพรรณ คิณินธิ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีม ของครูสำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 เพื่อ 1) ศึกษา องค์ประกอบและตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมของครู 2) ศึกษาความต้องการจำเป็นการทำงาน เป็นทีมของครู 3) พัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ครูผู้สอน จำนวน 327 คน ใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่แบบประเมินองค์ประกอบ ของการทำงานเป็นทีมของครูแบบสอบถามสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และแบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNIModified) ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูมี 3 องค์ประกอบ 64 ตัวชี้วัดผลการประเมินโดยรวมและรายด้าน พบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับ มากที่สุด 2) สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สภาพที่พึงประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการ จำเป็นของการทำงานเป็นทีม ของครูเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านหลักการ ในการทำงานเป็นทีมของครูเทคนิควิธีการในการทำงานเป็นทีม และกระบวนการการทำงาน เป็นทีมของครูตามลำดับ และ 3) แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูสำหรับสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 ผลการประเมินแนวทางพบว่า โดยรวมและรายด้านมีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

เขมญา คินิมาน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัย เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงพยาบาล เพื่อเพื่อศึกษาและตรวจสอบ ความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของ ทีมในโรงพยาบาลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative method) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้จัดการแผนกและ ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลที่ได้รับ มาตรฐานสากล (JCI) จำนวน 310 คน ด้วยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์

โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังของทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการเสริมสร้างพลังของทีมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมของทีม ทีมที่มีความหลากหลาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างพลังของทีม และ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ในขณะที่ทีมที่มีความหลากหลายไม่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังของทีม และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของทีม (2) โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุทีมที่มีความหลากหลาย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้าง พลังของทีม และพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของทีมที่มีต่อประสิทธิผลของทีม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง โดยมีค่าสถิติไคสแควร์ (Chisquare) เท่ากับ 56.61 องศาอิสระ (df) เท่ากับ 71 ค่า p-value เท่ากับ 0.893 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (Chi-square/df) เท่ากับ 0.797 ค่า GFI เท่ากับ . 0.980 ค่า AGFI เท่ากับ 0.952 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลสามารถร่วมอธิบายการเสริมสร้างพลังของทีม พฤติกรรมการ สร้างนวัตกรรมของทีม และประสิทธิผลของทีม ได้ร้อยละ 35.90, 40.70, และ 22.40 ตามลำดับ

ปกรณพัฒน์ ศิริพินยาวงศ์ (2564) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบุรีรัมย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครู จำนวน 241 คน รวม 344 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันของการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย สภาพที่พึงประสงค์(โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด มีความต้องการจำเป็นเมื่อพิจารณารายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการมีส่วนร่วมและให้ความ

ร่วมมือ ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน ด้านการไว้วางใจกัน ของสมาชิก และด้านภาวะผู้นำและบทบาทหน้าที่ ตามลำดับ 2. แนวทางการทำงานเป็นทีมของครูใน สถานศึกษา มี 5 องค์ ประกอบ 45 แนวทางโดยผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ แนวทางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

เบญจมาศ นิลกำแหง (2563)ได้ทำการค้นคว้าและศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จากการศึกษาสภาพการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ในภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการวางแผน ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผล ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการวางแผนดำเนินการ มีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน ประชุมรับฟังความคิดเห็น เตรียมแผน กิจกรรม งบประมาณ และบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้ สมาชิกเข้ามา มีบทบาทในการวางแผน นำข้อมูลที่ได้รับ การตรวจสอบมาใช้ในการวางแผน ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยการกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ร่วมประชุมวางแผนการพัฒนาการปฏิบัติงาน ตัดสินใจ ตรวจสอบ และร่วมปรับปรุงแก้ไขในการทำงานของ สถานศึกษาซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นบรรยากาศที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรมี การติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และ เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

### งานวิจัยต่างประเทศ

โคเฮน (Cohen, 1994) ได้ทำการศึกษากับทีมผู้บริหารองค์กรทางการสื่อสาร ที่มีลักษณะเป็นทีมบริหารตนเอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าตัวแปรทางด้านบริบทขององค์กร เช่นระบบข้อมูลสารสนเทศ การฝึกอบรมและทรัพยากร ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถนำมาเป็นตัวพยากรณ์ทางบวกในระดับสูงของกระบวนการดำเนินงานของทีม

แคมเปียน เปเปอ์ และ เมสเกอร์ (Campion, Paper & Medsker, 1996) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม โดยได้กำหนดปัจจัยออกเป็น 5 ปัจจัย

ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยด้านรูปแบบของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าปัจจัยทุกด้านมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีม และพบว่าปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมสูงสุดด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงกว่าปัจจัยอื่น

ดันแฮม ไนท์ และ ล็อก (Durham, Knight & Lock, 1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของผู้นำทีมและการกำหนดเป้าหมายของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม ผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายของทีมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานของทีม และยังได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ง่ายจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก

เดวิด (David, 1997 อ้างถึงใน สุเมธ งามกนก, 2551) นักศึกษาปริญญาเอกแห่ง Virginia State University ได้ทำวิจัยเรื่อง การสร้างทีมงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ ผู้บริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่าการสร้างทีมเป็นกระบวนการที่ 2 เนื่องจากกิจกรรมการสร้างทีมเกิดขึ้นตลอดเวลา มีการสร้างทีมตลอดปี การสร้างทีมงานต้องการเวลา ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นนอกเวลาเรียน ปกติผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างทีมงาน กระบวนการและผลที่ได้จากการศึกษาทำกับผลจากงานวิจัยของคนสร้างทีมงานเป็นประสบการณ์ ที่มีคุณค่าจากการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารครูและบุคลากรในสถานศึกษาความสำคัญแบบการสร้างทีมงานการทำงาน

เวสต์ (West, 2022) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม พบว่า ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมด้านการมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม

ผิง และ อาลี (Ali, 2011) ได้ศึกษา เรื่อง การรับรู้ของผู้จัดการโครงการต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมโครงการในมาเลเซีย ได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้จัดการโครงการหรือผู้นำทีม จำนวน 500 คน จากทีมโครงการ ของบริษัทต่าง ๆ ในมาเลเซีย ซึ่งผลวิจัยพบว่า สามารถสร้างสมการพยากรณ์ ประสิทธิภาพของทีมโครงการ

ได้ กล่าวคือ Project Team Effectiveness = 0.13 (Leadership) + 0.47 (Team building)+0.72 (Team shared mental)

จากการทบทวนวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน มีองค์ประกอบย่อย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครู เจตคติหรือความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต ส่วนปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียน สามารถแบ่งออกได้เป็นหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม เป็นต้น



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา เพื่อให้เห็นผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. การแปลผลข้อมูล

### การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะเวลา 5 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 51 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 22 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 16 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน โดยมีครูจำนวนทั้งสิ้น 4,858 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะเวลา, 2565)

#### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยะเวลา 5 ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 357 คน (Krejcie, 1970) ซึ่งได้มาจากการสุ่ม

แบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้น สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) จะได้ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีประชากร คือ ครู จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน มีจำนวนครู 91 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 โรงเรียน มีจำนวนครู 745 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 โรงเรียน มีจำนวนครู 596 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 22 โรงเรียน มีจำนวนครู 3,426 คน รวมจำนวนทุกโรงเรียน 51 โรงเรียน และจำนวนครู รวมทั้งหมด 4,858 คน ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรของโรงเรียนต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ขนาดของโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู (คน)
ขนาดใหญ่พิเศษ	22	3,426
ขนาดใหญ่	8	596
ขนาดกลาง	16	745
ขนาดเล็ก	5	91
<b>รวม</b>	<b>51</b>	<b>4,858</b>

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565).

ขั้นตอนที่ 2 นำจำนวนครูทั้งหมด 4,858 คน ไปเปิดตารางสุ่มกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie (1970) ซึ่งจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 357 คน จากนั้น แบ่งโรงเรียน จำนวน 51 โรงเรียน ออกเป็น 4 ขนาด โดยโรงเรียนขนาดเล็ก 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 22 โรงเรียน แล้วทำการสุ่มโรงเรียนแต่ละขนาดอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) จะได้จำนวนโรงเรียนทั้งหมด 25 โรงเรียน ซึ่งจะได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 11 โรงเรียน ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนของโรงเรียนต่าง ๆ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size) โดยใช้ขนาดของโรงเรียน เป็นชั้น

ขนาดของโรงเรียน	จังหวัดชลบุรี	จังหวัดระยอง	รวม
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	6	11
ขนาดใหญ่	3	1	4
ขนาดกลาง	4	4	8
ขนาดเล็ก	1	1	2
<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>25</b>

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างครู โดยกระจายตามกลุ่มสาระฯทั้งหมด 8 กลุ่ม โดยโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ครู จำนวน 4 คน โรงเรียนขนาดกลาง ได้ครู จำนวน 52 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ ได้ครู จำนวน 43 คน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ได้ครู จำนวน 258 คน รวมทั้งสิ้น 357 คน ที่ได้รายชื่อโรงเรียนจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นจากการค้นคว้า ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน ในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา จังหวัดและขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน ในโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating

Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีม

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 3 ตอน โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามแนวคิด ทฤษฎีและนิยามคำศัพท์ โดยมีรายละเอียดตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งได้มาจากการศึกษาวัตถุประสงค์ของการวิจัย ลักษณะของประชากร รวมทั้งองค์ความรู้จากทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีม ชูซาน โคเฮน (Susan G.Cohen. 1994), ชวาร์ทซ์ และคณะ (Schwartz al. 2005) , เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn. 2005), ภิญโญ มนุศิศิลป์ (2551), วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554), ทศพร จันทศร (2558), สุรีย์พร บุสดี (2559), วราภรณ์ ษาเรืองเดช (2559) และเขมญา คินิมาน (2562)

3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเขียนนิยามศัพท์เฉพาะตามลักษณะที่ต้องการวัด

4. ร่างแบบสอบถาม โดยการเขียนข้อความให้มีความครอบคลุมตามโครงสร้างของนิยามศัพท์เฉพาะและให้ครอบคลุมกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม

ในโรงเรียน จำนวน 2 ตอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 70 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาวิพากษ์กับอาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามคำแนะนำ

5. วิพากษ์และปรับแก้ข้อคำถามกับที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถาม เพื่อคัดเลือกและปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ซึ่งในการพิจารณาความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) กับนิยามมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ตรงตามนิยาม

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่ตรงตามนิยาม

โดยการคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ข้อใดผ่านเกณฑ์จะถูกคัดเลือกไว้ ส่วนข้อคำถามใดที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ ต้องปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผลการพิจารณาพบว่า แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียนและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 70 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 ซึ่งผ่านเกณฑ์ทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำมาพิจารณาปรับปรุงข้อคำถามอีกครั้ง โดยพิจารณาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้แบบวัดมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค โดยแบบสอบถามนี้มีค่าเท่ากับ 0.95, 0.96, 0.95 และ 0.97 ตามลำดับ

8. นำแบบสอบถามที่มีคุณภาพแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่งไปยังผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 โรงเรียนเพื่อติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลออนไลน์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามออนไลน์ของครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามออนไลน์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางออนไลน์ จำนวน 357 ชุด
3. ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับเข้าสู่กระบวนการลงรหัส จัดระบบข้อมูล วิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและเขียนรายงานผลการวิจัย

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยระเบียบวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 ตอน
2. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ศึกษา เพื่อให้ทราบลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะการแจกแจงของตัวแปร โดยคำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง (Kurtosis)
3. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสาเหตุ และตัวแปรสาเหตุกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลอิสระตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ทำการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของตัวแปรสาเหตุ ซึ่งใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimates : ML) เพื่อวิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐานที่กำหนด มีค่าสถิติสำคัญที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

4.1 ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square :  $\chi^2$ ) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความกลมกลืนของโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ถ้าค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าสูงมากและมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าฟังก์ชันความกลมกลืนมีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรืออีกนัยหนึ่ง คือ โมเดลตามสมมติฐานยังไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผู้วิจัยต้องดำเนินการปรับโมเดลต่อไป จนเมื่อค่าสถิติไค-สแควร์มีค่าต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจึงแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.2 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) และดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ค่า GFI และ AGFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90

4.3 ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) แสดงขนาดของส่วนที่เหลือ โดยเฉลี่ยจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าดัชนี SRMR ควรมีค่าต่ำกว่าหรือเท่ากับ 0.05

4.4 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ว่าโมเดลอิสระตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรงนั้น ไม่สอดคล้องกับความจริง และเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระและค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิตินี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 ซึ่งแสดงว่าโมเดลตามสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

จากข้อ 4.1 – 4.4 สามารถสรุปค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ค่าไค-สแควร์ (Chi-Square :  $\chi^2$ ) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ มากกว่า .90

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ มากกว่า .90

4. ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ น้อยกว่า .05

5. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณา คือ น้อยกว่า .05

สถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องความกลมกลืนของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้างต้น ใช้พิจารณาโมเดลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ หากค่าสถิติที่คำนวณได้ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จำเป็นต้องปรับโมเดลใหม่ โดยอาศัยเหตุผลเชิงทฤษฎีและค่าดัชนีปรับแต่งโมเดล (Model modification indices) ซึ่งเป็นค่าสถิติเฉพาะของพารามิเตอร์แต่ละตัวทำการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์และมีค่าสถิติตามเกณฑ์ที่กำหนด

5. นำเสนอค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 หาค่า IOC เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยกำหนดเกณฑ์ค่า  $IOC \geq 0.50$

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน และภาพรวมทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค

## 2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.1 สถิติพื้นฐาน

2.1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1.5 ค่าความเบ้ (Skewness)

2.1.6 ค่าความโด่ง (Kurtosis)

### 2.2 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

2.2.1 การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ในรูปของเมตริกซ์สหสัมพันธ์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

2.2.2 การวิเคราะห์เส้นทางอิทธิพล (Path Analysis) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาและศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน โดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

## การแปรผลข้อมูล

1. การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปรผลตามเกณฑ์ของลิเคิร์ท (Best & Kahn, 1993) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 -5.00 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 -4.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 -3.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 -2.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 -1.49 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	สูงมาก
.71-.90	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	สูง
.30-.70	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	ปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ	ต่ำ
0	ไม่มีความสัมพันธ์กัน	

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอและการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนค่าสถิติ และอักษรย่อแทนความหมายต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย (Mean)
SD	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Sk	หมายถึง	ความเบ้ (Skewness)
Ku	หมายถึง	ความโด่ง (Kurtosis)
SE	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation coefficient)
$\chi^2$	หมายถึง	ดัชนีตรวจสอบความกลมกลืน ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square)

df	หมายถึง	ค่าองศาความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
$R^2$	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (Coefficient of Determination)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
TE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลรวม (Total Effects)
IE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects)
DE	หมายถึง	ขนาดอิทธิพลทางตรง (Direct Effects)
CFI	หมายถึง	ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index)
GFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
AGFI	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMSEA	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
RMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual)
SRMR	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual)

### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรปัจจัย ด้านบริบทองค์กรด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของตัวแปรจากค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปร (r)

**ตอนที่ 4** ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของปัจจัยด้านบริบทองค์กร คุณลักษณะของทีม และกระบวนการของทีม ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 357 คน ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา จังหวัดและขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ปากฎดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 5 แสดงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	118	33.05
หญิง	239	66.95
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 31 ปี	157	43.98
31 - 40 ปี	113	31.65
41 - 50 ปี	40	11.20
มากกว่า 50 ปี	47	13.17
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	248	69.47
ปริญญาโท	102	28.57
ปริญญาเอก	7	1.96
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	233	65.27
10 - 15 ปี	67	18.77
16 - 20 ปี	20	5.60
มากกว่า 20 ปี	24	6.72
อื่นๆ	13	3.64
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
<b>จังหวัด</b>		
ชลบุรี	179	50.14
ระยอง	178	49.86
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>
<b>ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด</b>		
ขนาดเล็ก	4	1.12
ขนาดกลาง	52	14.57
ขนาดใหญ่	43	12.04
ขนาดใหญ่พิเศษ	258	72.27
<b>รวม</b>	<b>357</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 66.95 และเป็นเพศชาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.05 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 31 ปี จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 43.98 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.65 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 69.47 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 65.27 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ระหว่าง 10-15 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.77 ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในจังหวัด ชลบุรี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 50.14 รองลงมาคือ จังหวัดระยอง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 49.86 และส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 72.27 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.57

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปร ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ด้านคุณลักษณะของทีม ด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**

เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมาย ผู้วิจัย จึงได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังตาราง 6 ดังนี้

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในตัวแปรปัจจัยแต่ละด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตัวแปร	M	SD	Sk	Ku	ระดับ
<b>ปัจจัยด้านบริบทองค์กร</b>					
รางวัล	3.83	0.89	-0.56	-0.35	มาก
การฝึกอบรม	3.94	0.85	-0.61	-0.26	มาก
ทรัพยากร	3.74	0.87	-0.56	-0.36	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.84</b>	<b>0.77</b>	<b>-0.55</b>	<b>-0.21</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม</b>					
ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม	4.16	0.71	-0.74	0.19	มาก
เป้าหมายของทีม	4.07	0.69	-0.49	-0.10	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.12</b>	<b>0.65</b>	<b>-0.69</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม</b>					
การมีส่วนร่วม	4.17	0.75	-1.05	1.64	มาก
การติดต่อสื่อสาร	4.20	0.73	-1.04	1.34	มาก
การตัดสินใจ	4.12	0.76	-0.69	0.07	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.16</b>	<b>0.70</b>	<b>-0.92</b>	<b>1.09</b>	<b>มาก</b>
<b>ประสิทธิผลของทีม</b>					
ผลการปฏิบัติงานของทีม	4.19	0.72	-0.92	1.50	มาก
ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของ	4.09	0.74	-0.56	-0.16	มาก
ครู					
การดำรงรักษาทีม	4.06	0.79	-0.72	0.07	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.11</b>	<b>0.67</b>	<b>-0.73</b>	<b>0.42</b>	<b>มาก</b>

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 6 เมื่อทำการพิจารณาค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลความหมายแล้ว พบว่า

1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรม (M=3.94, S.D.=0.85) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ รางวัล (M=3.83, S.D.=0.89) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทรัพยากร (M=3.74, S.D.=0.87)

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม (M=4.16, S.D.=0.71) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป้าหมายของทีม (M=4.07, S.D.=0.69)

3. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การติดต่อสื่อสาร (M=4.20, S.D.=0.73) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การมีส่วนร่วม (M=4.17, S.D.=0.75) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การตัดสินใจ (M=4.12, S.D.=0.76)

4. ประสิทธิภาพผลของทีม พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม (M=4.19, S.D.=0.72) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู (M=4.09, S.D.=0.74) ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำรงรักษาทีม (M=4.06, S.D.=0.79)

เมื่อทำการพิจารณาค่าความเบ้ (Skewness) ของตัวแปรสังเกตได้ต้องไม่เกิน  $\pm 3.00$  ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) และพิจารณาค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรสังเกตได้ต้องไม่เกิน  $\pm 10.00$  ตามเกณฑ์ของ Kline (2016) ทั้งนี้ ถือว่าการแจกแจงของข้อมูลยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิภาพผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**

ผลการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรที่ศึกษาในวิจัยจำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่

1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และ 4) ประสิทธิภาพผลของทีม ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (SD) ความเบ้ (Sk) ความโด่ง (Ku) และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุและตัวแปรตาม รวมทั้งพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงสาเหตุ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบความตรงของโมเดลสมมุติฐานการวิจัย ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และเมทริกซ์สหสัมพันธ์ตัวแปรในโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของผลของประสิทธิผลของทีม

ตัวแปร	ปัจจัยด้าน บริบทองค์กร	ปัจจัยด้านคุณลักษณะ ของทีม	ปัจจัยด้านกระบวนการ ของทีม	ประสิทธิผลของทีม
ปัจจัยด้านบริบทองค์กร	1.00			
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม	0.750	1.00		
ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม	0.660	0.789	1.00	
ประสิทธิผลของทีม	0.699	0.821	0.810	1.00
M	3.84	4.12	4.16	4.11
SD	0.77	0.65	0.70	0.67
Sk	-0.55	-0.69	-0.92	-0.73
Ku	-0.21	0.35	1.09	0.42

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตารางที่ 7 ผู้วิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.77 ความเบ้ (Sk) เท่ากับ -0.55 ความโด่ง (Ku) เท่ากับ -0.21

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.65 ความเบ้ (Sk) เท่ากับ -0.69 ความโด่ง (Ku) เท่ากับ 0.35

3. ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.16 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.70 ความเบ้ (Sk) เท่ากับ -0.92 ความโด่ง (Ku) เท่ากับ 1.09

4. ประสิทธิภาพของทีม มีค่าเฉลี่ย (M) เท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เท่ากับ 0.67 ความเบ้ (Sk) เท่ากับ -0.73 ความโด่ง (Ku) เท่ากับ 0.42

จากผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (r) ตัวแปรในโมเดล พบว่า ตัวแปร ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมด มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของทีม โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.660 ถึง 0.821 ผู้วิจัยจึงนำเมทริกซ์สหสัมพันธ์ชุดนี้ไปวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดล

#### **ตอนที่ 4 ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม**

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปรากฏดังตารางที่ 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์คะแนนมาตรฐานของอิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพลทางตรง (Direct effect) และ อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect)

ตัวแปรสาเหตุ	ตัวแปรผล	ปัจจัยด้าน บริบทองค์กร	ปัจจัยด้าน คุณลักษณะของทีม	ปัจจัยด้าน กระบวนการของทีม
ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม (R <sup>2</sup> = .572)	DE	.756*** (.023)	-	-
	IE	-	-	-
	TE	.756*** (.023)	-	-
ปัจจัยด้านกระบวนการ ของทีม (R <sup>2</sup> = .626)	DE	.182*** (.050)	.645*** (.046)	-
	IE	.487*** (.038)	-	-
	TE	.669*** (.029)	.645*** (.046)	-
ประสิทธิผลของทีม (R <sup>2</sup> = .760)	DE	-	.492*** (.040)	.432*** (.041)
	IE	.660*** (.025)	.278*** (.031)	-
	TE	.660*** (.025)	.770*** (.027)	.432*** (.041)

$\chi^2 = 3.17$ ,  $df = 1$ ,  $p\text{-value} = .075$ ,

CFI = .998, GFI = .996, AGFI = .956, RMSEA = .078, RMR = .005, SRMR = 0.009

หมายเหตุ : \*\*\* หมายถึง  $p\text{-value} < .001$

TE = ขนาดอิทธิพลรวม, IE = ขนาดอิทธิพลทางอ้อม, DE = ขนาดอิทธิพลทางตรง

จากตาราง 8 ผู้วิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีม มีค่า Chi-square มีค่าเท่ากับ 3.17 ที่องศาอิสระเท่ากับ 1 ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า p-value เท่ากับ .075 มีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (Comparative Fit Index: CFI) มากกว่า .90 (CFI = .998) มีค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) มากกว่า 0.90 (GFI = .996) มีค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) มากกว่า .90 (AGFI = .956) มีค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) น้อยกว่า .05 (RMR = .005) และมีค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual: SRMR) น้อยกว่า .05 (SRMR = .009) แต่มีค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) ไม่น้อยกว่า .05 (RMSEA = .078) ตามเกณฑ์ของ Joreskog & Sorbom (1985) และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากอิทธิพลทางตรง (Direct effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ระหว่างตัวแปรผลกรอบแนวคิดการวิจัย พบว่าตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม โดยตัวแปรดังกล่าวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผล คิดเป็นร้อยละ 76.00 ( $R^2 = .76$ )

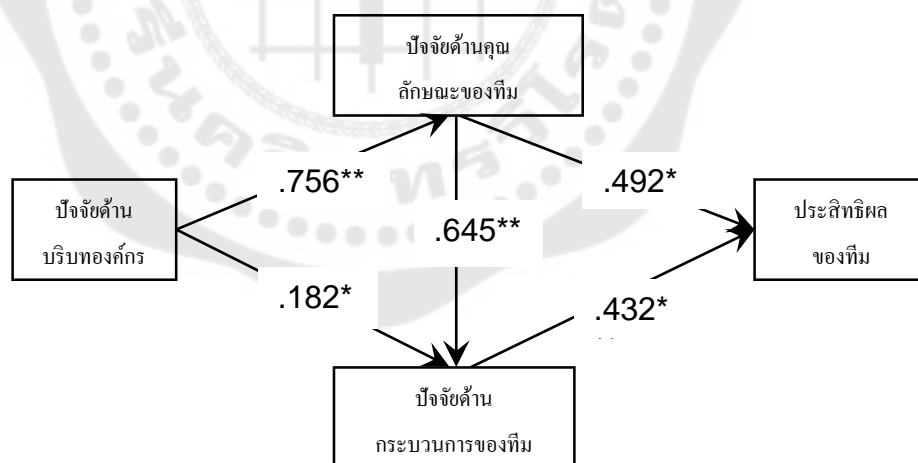
เมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร มีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (DE = .756) โดยตัวแปรเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมได้ร้อยละ 57.20 ( $R^2 = .572$ )

เมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการของทีม พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร และ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ต่อปัจจัยด้านกระบวนการของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (DE = .182 และ .645) และยังมีปัจจัยด้านบริบทองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ต่อปัจจัย

ด้านกระบวนการของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (IE = .487) โดยตัวแปรเชิงสาเหตุร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ได้ร้อยละ 62.60 ( $R^2 = .626$ )

เมื่อพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรประสิทธิผลของทีม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรง (Direct effect) ต่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (DE = .492 และ .432) และมีปัจจัยด้านบริบทองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) ต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (IE = .660) โดยตัวแปรทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลของทีม ได้ร้อยละ 76.00 ( $R^2 = .76$ )

ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (Total effect) อิทธิพลทางตรง (Direct effect) และ อิทธิพลทางอ้อม (Indirect effect) แสดงดังรูปโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประสิทธิผลของทีม ดังภาพประกอบ 9



ภาพประกอบ 9 สัมประสิทธิ์อิทธิพลรวม (TOTAL EFFECT)

อิทธิพลทางตรง (DIRECT EFFECT) และ อิทธิพลทางอ้อม (INDIRECT EFFECT)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งสรุปได้ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3) เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

#### สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

#### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 4,858 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้นจำนวน 357 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดของตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970: 608) ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้น สุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน (Proportion Size)

### **ขอบเขตของเนื้อหา**

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาและปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา จำนวน 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

### **ตัวแปรที่ศึกษา**

#### **1. ตัวแปรสาเหตุ ประกอบด้วย**

- 1.1 ปัจจัยด้านบริบทองค์กร
- 1.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม
- 1.3 ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

#### **2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ประกอบด้วย**

- 2.1 ผลการปฏิบัติงานของครู
- 2.2 ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู
- 2.3 การดำรงรักษาทีม

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการให้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ถูกสร้างขึ้นจากการค้นคว้า ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา จังหวัดและขนาดของโรงเรียนที่สังกัด

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ซึ่งมีทั้งหมด 3 ปัจจัย รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รูปแบบของแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งให้ผู้ตอบเลือกคำตอบเพียงระดับเดียว โดยการตอบแบบครอบคลุมเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของครู ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีม

## สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ระดับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากผลการวิเคราะห์เมทริกซ์สหสัมพันธ์ (r) ตัวแปรในโมเดล ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของทีม โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.660 ถึง 0.821

3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $DE = .492$  และ  $.432$ ) และมีปัจจัยด้านบริบทองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $IE = .660$ )

### อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากการศึกษามาอภิปรายโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

**1. ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม และประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง**

ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 1) ระดับปัจจัยด้านบริบทองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรม รางวัล และทรัพยากร ตามลำดับ 2) ระดับปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม ตามลำดับ 3) ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วม และการตัดสินใจ ตามลำดับ 4) ระดับประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ตัวแปรสังเกตได้เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู และการดำรงรักษาทีม ตามลำดับ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีการวางแผนการทำงานในรูปแบบของการทำงาน

เป็นทีมและมีการดำเนินการทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจน ครู บุคลากรทางการศึกษาและ คณะผู้บริหารมีการสร้างระบบการทำงานที่ทำให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกในทีม มีการจัดบรรยากาศในทีมให้เกิดความอบอุ่นและร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี เกิดความ เชื้อเพื่อเผื่อแผ่ในการทำงานร่วมกัน โรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่งร่วมมือกันสร้างนวัตกรรม ที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน ด้วยเหตุผลนี้ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานของทีมในโรงเรียนบรรลุ เป้าหมายตามที่สถานศึกษากำหนด บรรลุต่อความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของคุณ รวมถึง พฤติกรรมการธำรงความเป็นทีมของคุณอีกด้วย

นโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ (2546: 6-7) ว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบ การบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ในมาตรา 35 และพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ที่มุ่งให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็น ศูนย์กลางและเป็นฐานในการบริหารงาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) ภายใต้แนวคิดนโยบาย ดังกล่าว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้กำหนดให้คณะผู้บริหาร สถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติในการบริหาร จากมุมมองแบบเดิมสู่การบริหารจัดการแนวทาง ใหม่ ที่เน้นถึงหลักกระจายอำนาจ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีเสรีภาพที่ จะแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อก่อให้เกิด ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด ตลอดจนขับเคลื่อนนโยบายทางการศึกษา ที่เน้นความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสร้างเสริมบรรยากาศแห่งความรัก ความสามัคคีให้เกิดในสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565)

นโยบายข้างต้นที่กล่าวมาส่งผลให้โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง นั้นมีการวางแผนการทำงานในรูปแบบของการทำงานเป็นทีม และมีการดำเนินการทำงานอย่างเป็นระบบชัดเจน ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะผู้บริหารมี การสร้างระบบการทำงานที่ทำให้สมาชิกมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สมาชิกในทีมมีการจัด บรรยากาศในทีมให้เกิดความอบอุ่นและร่วมกันทำงานด้วยความสามัคคี เกิดความเชื้อเพื่อเผื่อแผ่ ในการทำงานร่วมกัน โรงเรียนมัธยมศึกษาหลายแห่งร่วมมือกันสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีม และโรงเรียน ด้วยเหตุผลนี้ อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานของทีมในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามที่

สถานศึกษากำหนด บรรลุต่อความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครู รวมถึงพฤติกรรมกรำรงความเป็นทีมของครูอีกด้วย

สอดคล้องกับ แฮคแมน (Hackman, 1980) ที่กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจของสมาชิกในการร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์จะทำให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมุ่งหวังที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลา เมดskerและฮิจส์ (Medsker & Higgs, 1993) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครูไว้ว่าเจตคติที่เกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของสมาชิกในทีมแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในงานของตนเองและอัตราความทุ่มเทในการทำงาน ด้วยเหตุผลนี้จึงอาจกล่าวได้ว่าความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของครูส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน เช่นเดียวกันกับ แคมเปียนและคณะ (Campion; et al. 1993) ที่ได้กล่าวไว้ว่าเมื่อสมาชิกในทีมพึงพอใจต่อคุณภาพการทำงานของสมาชิกในทีมแล้วนั้น อาจแสดงให้เห็นจากความพึงพอใจในงานและอัตราการขาดงานที่ลดน้อยลง ดังที่ เครทเนอร์ และคินิคกี (Kreitner & Knicki, 2004) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่าสมาชิกในทีมมีความสามารถในการดำรงรักษาไว้ซึ่งการทำงานเป็นทีมเนื่องจากสมาชิกมีความพึงพอใจ เต็มใจให้ความร่วมมือและพร้อมช่วยเหลือทีมงานอย่างเต็มความสามารถและต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เนื่องจาก ประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษานั้นสามารถกระตุ้นให้สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรในสถานศึกษามีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมเกิดความพึงพอใจในผลของการปฏิบัติงาน ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะผู้บริหารมีการร่วมมือกันทำงานตลอดจนร่วมมือกันแก้ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถก้าวข้ามผ่านสิ่งต่าง ๆ จนสามารถดำเนินงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

## 2. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

จากการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผลการวิเคราะห์

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ตัวแปรในโมเดล ผู้วิจัยพบว่า ตัวแปรปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีความสัมพันธ์กับตัวแปรประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ โดยตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับประสิทธิผลของทีม โดยมีขนาดความสัมพันธ์ระหว่าง 0.660 ถึง 0.821

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้พบประเด็นสำคัญที่ว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามสมมติฐานของการวิจัยที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ หากต้องการเพิ่มประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะผู้บริหารจะต้องทำการสนับสนุน ส่งเสริม และให้ความสำคัญกับการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนทั้ง 3 ปัจจัย ซึ่งได้แก่

- 1) ปัจจัยด้านบริบทองค์กร เช่น รางวัล การฝึกอบรมและทรัพยากร ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากสถานศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นสาเหตุที่ทำให้ทีมในสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้สำเร็จ สอดคล้องกับ ชันสตอร์ม (Sundstrom, 1999) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์กรต้องจัดหาการฝึกอบรมให้แก่สมาชิกเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณลักษณะของทีม ที่จะก่อให้เกิดความหลากหลายในเชิงความสามารถ เป็นการผสมผสานเพื่อนไปสู่การประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม รวมถึงการกำหนดระบบรางวัลที่เหมาะสมเพื่อจูงใจให้แก่สมาชิกในการทำงาน ซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการกำหนดคุณลักษณะของภาระงานและกระบวนการทำงานเป็นทีม
- 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม เช่น ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม และเป้าหมายของทีม สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย สมาชิกในทีมทุกคนร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาหรืออาจกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อประสิทธิผลของทีมอย่างแท้จริง เวสต์ (West, 2002) ได้ให้ข้อเสนอจากผลการวิจัยพบว่า การกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนของทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความมีประสิทธิภาพของทีม เช่นเดียวกับการศึกษาของ เพาเดอร์ (Pounder, 1998) ที่เสนอว่า ทีมของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วยการผสมผสานความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของทีม ซึ่งทำให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม เช่น การมีส่วนร่วม การติดต่อสื่อสาร และการตัดสินใจ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการในการปฏิบัติงานของครูที่ใช้ความทุ่มเท ความพยายามอย่างสูง เป็นการร่วมมือในการทำงาน เป็นการเปิดโอกาสและการได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดขอบข่ายในการบริหารงานในทีมได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของ ภิญญา มนุษิลปี (2551) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งทำการสังเคราะห์และแบ่งปัจจัยออกเป็น 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของภาระงาน ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยนี้ มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมทั้งหมด ทั้งอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลทางอ้อม ขณะที่การศึกษาของ ทศพร จันทศร (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย พบว่า ปัจจัยด้านบริบทองค์กรและการออกแบบทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนกระบวนการทีม คุณลักษณะของงานและภาวะผู้นำทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังได้เพิ่มเติมผลวิจัยไว้อีกว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทางด้าน สุรียพร บุสดี (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวมของปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของทีม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของ

ทีม โดยการเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลดังนี้ ด้านอิทธิพลทางตรง มี 3 ปัจจัย เริ่มจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านการออกแบบทีม ปัจจัยด้านกระบวนการของทีมและปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม ทางด้านอิทธิพลทางอ้อม มี 3 ปัจจัย เริ่มจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านการออกแบบทีมและปัจจัยด้านภาวะผู้นำทีม

### 3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

จากผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน ได้แก่ ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม โดยตัวแปรดังกล่าวร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผลของทีม คิดเป็นร้อยละ 76.00 ( $R^2 = .76$ ) จากการพิจารณาตัวแปรเชิงสาเหตุที่มีต่อตัวแปรประสิทธิผลของทีม พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $DE = .492$  และ  $.432$ ) และมีปัจจัยด้านบริบทองค์กร ส่งอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $IE = .660$ )

จากผลการวิจัย ทำให้พบประเด็นสำคัญว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีม ซึ่งให้เห็นถึงความสำคัญของความหลากหลายทางด้านความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีมของครู เมื่อสมาชิกในทีมของครูมีความหลากหลายทางด้านต่าง ๆ ทีมจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของทีม เพิ่มขีดความสามารถในการตัดสินใจและการสื่อสาร ทำให้เกิดแนวคิดและมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น สอดคล้องกับ ทศพร จันทศร (2558) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าความสำคัญของปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในสถานศึกษาว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากทำให้การดำเนินงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของทีมยังมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของทีมในสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สถานศึกษาต้องเห็นถึงความสำคัญของการคัดสรรสมาชิกในทีมของครู เช่น ความหลากหลายของสมาชิกในทีมของครู

ความรู้ ทักษะและความสามารถของสมาชิกในทีมของครู เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ เพาเดอร์ (Pounder. 1998) ที่เสนอว่า ทีมของครูในโรงเรียน ประกอบไปด้วยการผสมผสานความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะและเทคนิคที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลจนนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของทีม ซึ่งทำให้การจัดกระบวนการเรียนการสอนเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังคงสอดคล้องกับ Conley, Fauske & Pounder (2004) ที่ได้ร่วมกันศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของครู ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมในประเด็นของการผสมผสานทักษะและความสามารถของสมาชิก มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความมีประสิทธิภาพของทีม โดยส่งผ่านปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ปฏิบัติงานมีผลลัพธ์ที่สูงกว่าการกำหนดเป้าหมายที่ยาก

ผลการวิจัยครั้งนี้ ยังชี้ให้เห็นถึงปัจจัยด้านกระบวนการของทีมว่ามีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของทีมเช่นเดียวกัน ทำให้ผู้วิจัยค้นพบประเด็นสำคัญว่า กระบวนการทำงานของทีมถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นกระบวนการที่สมาชิกในทีมได้ทุ่มเทความรู้ ความพยายาม ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างสูงในการร่วมมือกันทำงาน เป็นการเปิดโอกาสและสามารถได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการมีส่วนร่วม การตัดสินใจ ตลอดจนการติดต่อสื่อสาร ซึ่งจะทำให้สามารถกำหนดขอบข่ายในการบริหารงานในทีมได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิผลของทีมและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรเป็นอย่างมาก วูดคอค และฟรานซิส (Woodcock & Francis. 1994) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของทีมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้เสนอความหมายของกระบวนการของทีมไว้ว่า กระบวนการของทีม หมายถึง ขั้นตอนและวิธีการทำงานในสถานศึกษา หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ซึ่งได้แยกขั้นตอนสำคัญไว้ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมีขอบเขต การวางแผนงานอย่างเป็นระบบ การปฏิบัติตามแผนที่เป็นรูปแบบและมีการประสานงานที่ดี รวมไปถึงการประเมินผลและปรับปรุงงานเพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับ เนื่องจาก ข้อมูลย้อนกลับนี้จะช่วยในการปรับปรุงหรือพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ปัจจัยด้านบริบทองค์กรมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของทีม ผ่านปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม และปัจจัยด้านกระบวนการของทีม จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีมและปัจจัยด้านกระบวนการของทีมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกลางในการผสมผสานและเชื่อมโยงกับปัจจัยอื่น ๆ เข้าด้วยกัน จนทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ทีมต้องอาศัยกระบวนการในด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ปัจจัยด้านบริบทองค์กร ถือเป็นปัจจัยที่เป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกทีม แต่เกี่ยวข้องกับทีมโดยตรง คุณลักษณะของทีมที่มีองค์ประกอบหลายส่วนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกในทีม รวมไปถึงเป้าหมายของทีมด้วย เกิดจากบริบทองค์กรโดยทั้งสิ้น

### ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยและการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ระดับประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน แต่ละด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ผลการปฏิบัติงานของทีม รองลงมาคือค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจของสมาชิกในทีมของคุณครู และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การดำรงรักษาทีม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับการร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในทีมของคุณครูที่มีความตั้งใจจะสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและดำรงรักษาเพื่อคงความเป็นทีมให้คงอยู่ต่อไปในอนาคต รวมถึงการป้องกันพฤติกรรมถอนตัวออกจากทีมในสถานศึกษาให้น้อยที่สุด เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของทีมในสถานศึกษา

1.2 การนำความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ไปใช้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน เพื่อยกระดับประสิทธิผลของทีมนักเรียนให้สูงขึ้น

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงทดลองที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน เพื่อนำแนวทางและผลการวิจัยไปปรับปรุง พัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษาให้มีระดับที่สูงขึ้น



## บรรณานุกรม

- Ali, P. (2011). The Influence of Leadership Roles and Team Building & Participation on Team Shared Mental Models : A Study of Project Managers in Malaysia. *Journal of Management of Roraima*, 8(2), 230-259.
- Beach, D. (1980). *Personnel : The Management of People*. New York: Macmillan.
- Bettenhausen, K. L. (1991). Five years of groups research: What we have learned and what needs to be addressed. *Journal of management*, 17(2), 345-381.
- Borrill, C., & West, M. (2002). *Team working and effectiveness in health care: findings from the healthcare team effectiveness project*. Birmingham: Aston Centre for Health Service Organization Research.
- Campion, M. A., Papper, E. M., & Medsker, G. J. (1996). Relations between work team characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personnel Psychologist*, 49(6), 429-452.
- Centro, S. C. (2003). *Modern Management* (9th Edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Cohen, S. G. (1993). Designing effective self-managing work teams. In M.M. Beyerlein & D.A. Johnson (Eds.), 67-102.
- Crow, G. M., & Pounder, D.G. (2000). Interdisciplinary teacher teams: Context, design, and process. *Educational Administration Quarterly*, 40(2), 663 – 703.
- Dublin, A. J. (2000). *Essentials of Management* (5th Edition). Albany: South-Western College.
- Durham, C. C., Knight, D. & Lock, E.A. (1997). Effect of reader role, team set-goal difficulty, efficacy and tactics on team effectiveness. *Organizational behavior and human decision processes research*, 72, 203-231.
- Gladstein, L. D. (1984). Groups in Context : A Model of Task Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 29, 502.

- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education* (3rd Edition). New York: McGraw-Hill.
- Goodman, P. S. R., E.; & Schminke, M. (1987). Understanding Group in Organization  
*Research in Organization Behavior*, 9, 121-173.
- Guzzo, R. A., & Dickson, M. W. (1996). Teams in organizations: Recent research on performance and effectiveness. *Annual Review of Psychology*, 47, 307-338.
- Hackman, J. R. (1987). *The Design of Work Team*. England: McGraw-Hill.
- Hellriegel, D. S., J.W. (2004). *Organizational Behavior* (7th edition). Ohio: Thomson South-West.
- Hersey, P. J., D.E. (2001). *Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources* (8th Edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Higgs, M. (1993). Relations Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for Designing Effective Work Groups. *Personnel Psychology*, 46(4), 823 – 847.
- Hoys, W. K. M., A. . (1991). *Education Administration : Theory Research Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Johnson, D. W., & Johnson, F.B. (1994). *Joining Together : Group Theory and Group Skills* (5th Edition). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior* (6th edition). Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Krejcie, R. V. M., D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kwak, E. J. (2004). *Team Effectiveness and Characteristics : Apparel Product Development Teams*. (Ph.D.Dissertation). The Florida University, U.S.A.
- Lussier, R. N. A., C.F. (2004). *Leadership Theory Application Skill Development* (n. edition). Minnesota: Thomson-West.

- McShane, S. L. V. G., M. A. (2005). *Organizational Behavior Emerging Realities for the Workplace*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Nadler, D. A. (1998). *Executive Team Effectiveness : Team at the Top*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Parker, G. M. (1990). *Team Players and Team work : The New Competitive Business Strategy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Pearce, J. A. R., E.C. (1987). The Design and Activation of Self-Regulating Work Group. *Human Relations*, 40(11), 751-782.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G. & Dunham, R. B (2001). *Management and Organizational Behavior an Intergrated Perspective*. Ohio: South-West Thomson Learning.
- Pounder, D. G. (1998). Teacher teams: Exploring job characteristics and work-related outcomes of work-group enhancement. *Education Administration Quarterly*, 35(3), 317-480.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational Behavior* (9th Edition). New Jersey: Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. C., M. (2005). *Management* (8th edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Salas, E. D., T. L.; Converse, S. A.; & Tannenbaum, S.I. (1992). *Toward an Understanding of Team Performance and Training*. Norwood: Ablex.
- Schermerhorn, J. R., Jr. (2005). *Management* (8th edition). Hoboken: John Wiley & Sons.
- Schermerhorn, J. R., Jr.; Hunt, J. G.; & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior* (8th Edition). Denver: John Wiley & Sons.
- Schwarz, R. (1994). *The Skilled Facilitator*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Shea, G. P., & Guzzo, R.A. (1987). Group as Human Resources. *Research in Personnel Human Resources Management*, 5, 323-356.

- Staples, D. S. C., A.F. (2005). The effect of task design, team characteristics, organizational context and team processes on the performance and attitudes of virtual team members. Retrieved from <http://portal.acm.org/citation.cfm?id=1042432.104232.1042799>
- Stott, K. W., A. (1995). *Teams : Teamwork and Teambuilding*. Singapore: Simon & Schuster (Asia) Pte.
- Sundstrom, E. (1999). Work groups: From the Hawthorne studies to work teams of the 1990s and beyond. *Group Dynamics, Theory, Research, and Practice*, 4(1), 44-67.
- Werner, J. M. L., Scott W. (2001). Applying a Team Effectiveness Framework to the Performance of Student Case Teams. *Human Resourc Development Quality*, 12(4), 358-402.
- West, M. A. (2012). Team reflexivity and innovation: The moderating role of team context. *Journal of management*, 41(3), 769-788.
- Woodcock, M. F., D. (1994). *Tebuilding Strategy*. Hampshire: Gower.
- Yeatts, D. E. H., C. (1998). *High-Performing Self-Managing Work Teams A Comparison of Theory to Practice*. California: Sage Publication, Inc.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: คูรุสภา.
- กาญจนา ช้างเยาว์. (2561). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนระยองวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา. (การบริหารการศึกษา).
- เชมญา คินิมาน. (2562). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงพยาบาล. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, 11(1), 1-25.

- ทศพร จันทศร. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมีในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริม  
การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย. (ปริญญานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. (การบริหารการศึกษา).
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรม  
จำกัด.
- ทองประเสริฐ ใจตรง. (2550). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสำนักงานสาธารณสุขมุขดาหาร.  
(ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.  
กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิตติยา รัตนะ. (2563). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาย  
สนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. การบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัย  
มหาสารคาม, 11(2), 41-49.
- บรรยงค์ ไตจินดา. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์.
- เบญจมาศ นิลกำแหง. (2563). รูปแบบการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุขพรากการ เขต 2. วารสารสังคมศาสตร์และ  
มานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 6(8).
- ปกรณพัฒน์ ศิริพินยาวงศ์. (2564). การพัฒนาแนวทางการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรีรัมย์. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 5(2),  
100-112.
- ปริญญา อังกุลดี. (2552). สภาพปัญหาและข้อเสนอแนะการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการจัด  
การศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (ปริญญานิพนธ์  
ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (การบริหารการศึกษา).
- พรทิพย์ หล้าเฉลิมพร. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของ  
ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.

(ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. (การบริหารการศึกษา).

ภิญโญ มนุศิลา. (2551). การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (การบริหารการศึกษา).

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.

ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี. (การบริหารการศึกษา).

วรภรณ์ ชาติเรืองเดช. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของทีมนักเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา).

วัลลยา โคตรนรินทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมนักเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (การบริหารการศึกษา).

วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิดและกรณีศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัทอักษรอาพิพัฒน์.

ศยามล เอกะกุลานันท์. (2551). สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีมและกระบวนการทีมส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ.2565-2567). สืบค้นจาก

[www.spm18.go.th/2017#module=download&1670335962564](http://www.spm18.go.th/2017#module=download&1670335962564)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและ  
การจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุนันทา เลานันท์. (2542). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุรัชย์ แสนประสิทธิ์. (2554). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.  
(การบริหารการศึกษา).
- สุรีย์พร บุสดี. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการ  
ทำงานเป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ,  
กรุงเทพฯ. (การบริหารการศึกษา).
- สุวรรณา พงษ์ฝ่องพูล. (2560). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วารสารบัณฑิตศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1).
- อำนวยการ มีสมทรัพย์. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงาน  
วิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.  
(ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา,  
พระนครศรีอยุธยา. (สาขาการบริหารการศึกษา).



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือ

รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง	ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.สมบุญรณ์ บุรศิริรักษ์	ภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
นายวิชัย ยิ่งประเสริฐ	ผู้อำนวยการ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
นางสาวอรุณญา ตุลยเมธี	รองผู้อำนวยการ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร
นางสาวสิริสุขพาวรรณ ชุมเจริญ	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร





ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)  
เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
ข้อที่ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 3	-1	1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อที่ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 9	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 13	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 15	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 16	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 17	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 18	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 19	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 20	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปรผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
ข้อที่ 21	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 22	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 23	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 24	1	1	1	0	0	0.60	ใช้ได้
ข้อที่ 25	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 26	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 27	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 28	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 29	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 30	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 31	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 32	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 33	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 34	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 35	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 36	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 37	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 38	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 39	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 40	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 41	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 42	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 43	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปรผล
	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
ข้อที่ 44	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 45	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 46	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 47	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 48	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 49	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 50	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 51	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 52	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 53	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 54	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 55	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่ 56	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 57	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 58	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 59	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 60	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 61	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 62	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 63	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 64	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 65	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่ 66	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่		ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปรผล
		ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญ คนที่ 5		
ข้อที่	67	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อที่	68	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่	69	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อที่	70	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง :

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาลำดับชั้นการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจำนวน 3 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีม ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง  
ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
4. การตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานวิจัย อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหาร การศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ต่อไป ในอนาคต  
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่าน เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

**ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

**1. เพศ**

- ( ) ชาย ( ) หญิง

**2. อายุ**

- ( ) ต่ำกว่า 31 ปี ( ) 31 - 40 ปี  
( ) 41 - 50 ปี ( ) มากกว่า 50 ปี

**3. วุฒิการศึกษาสูงสุด**

- ( )ปริญญาตรี ( )ปริญญาโท  
( )ปริญญาเอก ( )อื่น ๆ โปรดระบุ

**4. ประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษา**

- ( ) ต่ำกว่า 10 ปี ( ) 10 – 15 ปี  
( ) 16 – 20 ปี ( ) มากกว่า 20 ปี

**5. จังหวัด**

- ( ) ชลบุรี ( ) ระยอง

**6. ขนาดของโรงเรียนที่ท่านสังกัด**

- ( ) ขนาดเล็ก ( ) ขนาดกลาง  
( ) ขนาดใหญ่ ( ) ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมน  
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ที่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปัจจัย  
เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ตรงกับการปฏิบัติที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่านมากที่สุด  
โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ/ แสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ปัจจัยด้านบริบทองค์กร						
รางวัล						
1	สถานศึกษามีแนวปฏิบัติในการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งวิทยฐานะแก่ครู ที่ชัดเจน					
2	สถานศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและ ตำแหน่งวิทยฐานะแก่ครูที่เป็นธรรมและ สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน					

3	สถานศึกษาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งวิทยฐานะแก่ครู ทั้งระดับบุคคลและระดับทีม					
4	การเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งวิทยฐานะสร้างความพึงพอใจและนำมาซึ่งขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครู					
5	การเลื่อนเงินเดือนและตำแหน่งวิทยฐานะสร้างแรงจูงใจให้ครู ได้แสวงหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานของทีมให้มีประสิทธิภาพ					
<b>การฝึกอบรม</b>						
6	สถานศึกษาจัดกิจกรรมฝึกอบรมที่ส่งเสริมความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรม การเรียนการสอนและด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษาให้แก่ครูได้เหมาะสมกับภาระงาน					
7	สถานศึกษาจัดกิจกรรมฝึกอบรมด้วยรูปแบบที่หลากหลายเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา					
8	สถานศึกษาจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ครูได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการทำงานและการจัดการเรียนการสอน					

9	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสเข้าร่วม พัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้ สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู					
10	สถานศึกษาจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ครู สามารถนำความรู้ ความสามารถของตน ไปสู่การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้ได้ มาตรฐานและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
<b>ทรัพยากร</b>						
11	สถานศึกษาจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และ เทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน					
12	สถานศึกษาจัดเตรียมวัสดุ อุปกรณ์และ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ					
13	สถานศึกษาจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุและสิ่งของให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติ การของสถานศึกษา					
14	สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเหมาะสมกับ กระบวนการทำงานของทีมเพื่อให้การจัด การศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
15	สถานศึกษาเปิดโอกาสให้สมาชิกในทีมของ ครูมีส่วนร่วมในการเลือกทรัพยากร					
16	สมาชิกในทีมของครูได้รับการพัฒนา ขีดความสามารถในการใช้อุปกรณ์และ เทคโนโลยีที่ทันสมัย					

17	ทรัพยากรที่ทีมได้รับมีความเหมาะสมกับ ลักษณะและชนิดของงานที่ได้รับมอบหมาย					
18	สมาชิกในทีมของครูใช้ทรัพยากรที่ สถานศึกษาจัดสรรได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและคุ้มค่า					
<b>ปัจจัยด้านคุณลักษณะของทีม</b>						
<b>ความเชี่ยวชาญของสมาชิกในทีม</b>						
19	สมาชิกในทีมของครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะทางที่สอดคล้องและ เหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมาย					
20	สมาชิกในทีมของครูผสมผสานความ หลากหลายของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์เพื่อ ประโยชน์สูงสุดของทีม					
21	สมาชิกในทีมของครูประกอบด้วยบุคคล ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญที่หลากหลายและ สามารถร่วมกันปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
22	สมาชิกในทีมของครูร่วมกันแลกเปลี่ยน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ประสบการณ์เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ของทีม					
23	สมาชิกในทีมของครูได้ปฏิบัติงานตาม ทักษะและความสามารถของตน					

24	สมาชิกในทีมของครูมีความเชี่ยวชาญด้านการติดต่อสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี					
<b>เป้าหมายของทีม</b>						
25	สมาชิกในทีมของครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของทีม					
26	เป้าหมายของทีมมีความชัดเจนและท้าทาย					
27	เป้าหมายของทีมสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกประสบความสำเร็จในงานได้					
28	สมาชิกในทีมของครูเห็นความสำคัญและยอมรับในเป้าหมายของทีมร่วมกัน					
29	สมาชิกในทีมของครูมุ่งมั่นที่จะบรรลุเป้าหมายของทีมมากกว่าเป้าหมายส่วนตัว					
30	เป้าหมายของทีมมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา					
31	เป้าหมายของทีมสามารถวัดและประเมินผลความสำเร็จได้					
<b>ปัจจัยด้านกระบวนการของทีม</b>						
<b>การมีส่วนร่วม</b>						
32	สมาชิกในทีมของครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและร่วมอภิปรายในการประชุม					
33	สมาชิกในทีมของครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงานของทีม					
34	สมาชิกในทีมของครูแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน					

35	สมาชิกในทีมของครุมีความภูมิใจ ต่อผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ร่วมกันของทีม					
36	สมาชิกในทีมของครุมีส่วนร่วมในการ ประเมินผลการดำเนินงานของทีม					
37	สมาชิกในทีมของครุร่วมมือกันแก้ไขปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน					
38	สมาชิกในทีมของครุแต่ละคนต่างมีอิทธิพล ต่อความสำเร็จซึ่งกันและกัน					
39	สมาชิกในทีมของครุมีส่วนร่วมในการ วางแผนงานของทีม					
40	สมาชิกในทีมของครุให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันในการปฏิบัติงาน					
41	สมาชิกในทีมของครุมีส่วนร่วมในการรับ ผลประโยชน์จากความสำเร็จของทีมร่วมกัน					
<b>การติดต่อสื่อสาร</b>						
42	สมาชิกในทีมของครุมีอิสระในการ ติดต่อสื่อสาร					
43	สมาชิกในทีมของครุมีความเข้าใจตรงกันใน ข่าวสารที่ได้รับ					
44	สมาชิกในทีมของครุมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย					
45	สมาชิกในทีมของครุเต็มใจที่จะให้ความ ช่วยเหลือสมาชิกอื่นที่ต้องการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร					

46	สมาชิกในทีมของครูใช้ช่องทางและวิธีการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย					
47	ข่าวสารที่สมาชิกในทีมของครูได้รับมีคุณค่าต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของทีม					
48	สมาชิกในทีมของครูนำสาระจากข่าวสารไปสนับสนุนการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ตรงตามเป้าหมาย					
49	สมาชิกในทีมของครูมีส่วนร่วมแก้ปัญหาที่เกิดจากการติดต่อสื่อสารภายในทีม					
<b>การตัดสินใจ</b>						
50	การตัดสินใจของสมาชิกในทีมของครูทำให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาที่หลากหลาย					
51	สมาชิกในทีมของครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
52	กระบวนการตัดสินใจของทีมเกิดจากความเห็นพ้องกันของสมาชิก					
53	สมาชิกในทีมของครูตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล ปราศจากการใช้อารมณ์					
54	การตัดสินใจของทีมเป็นผลจากการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์และประเมินโอกาสและข้อจำกัดต่าง ๆ อย่างรอบด้าน					
55	การตัดสินใจของสมาชิกในทีมของครูมีความเหมาะสมกับภาระงาน ความสามารถ และศักยภาพของทีม					

56	สมาชิกในทีมของครูยอมรับผลลัพธ์ที่เกิดจากการตัดสินใจของทีม					
----	---	--	--	--	--	--

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง : แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale)

โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ทีละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ตรงกับการปฏิบัติที่เป็นจริงในสถานศึกษาของท่านมากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
ประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา						
ผลการปฏิบัติงาน						
1.	ผลการปฏิบัติงานของทีมในโรงเรียนของท่านบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้					
2.	ผลการปฏิบัติงานของทีมมีมาตรฐานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ					

3.	ผลการปฏิบัติงานของทีมคุ้มค่าต่อทรัพยากร จนเกิดประโยชน์ตามความคาดหวังของ สมาชิก					
4.	ผลการปฏิบัติงานของทีมเกิดจาก ประสบการณ์ การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และความสามารถของสมาชิก					
5.	ผลการปฏิบัติงานของทีมเกิดจากความ พยายามในการพัฒนาและยกระดับ มาตรฐานและคุณภาพร่วมกันของสมาชิก					
<b>ความพึงพอใจของสมาชิก</b>						
6.	ท่านมีความพึงพอใจต่อความมั่นคงในการ ทำงานเป็นทีม					
7.	ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ จากการทำงานเป็นทีม					
8.	ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาสที่จะ เจริญก้าวหน้าในการทำงานร่วมกับทีม					
9.	ท่านมีความพึงพอใจต่อกระบวนการ ดำเนินงานของทีม					
10.	ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันของสมาชิกใน ทีม					
<b>การดำรงรักษาทีม</b>						
11.	สมาชิกในทีมปฏิบัติงานตรงเวลา					
12.	สถิติการลางานของสมาชิกในทีมมีแนวโน้ม ลดลง					

13.	ไม่มีสมาชิกในทีมของท่านคนใดลาออกจากทีมก่อนการทำงานบรรลุเป้าหมาย					
14.	สมาชิกทุกคนร่วมมือกันสร้างทีมให้เจริญก้าวหน้าและคงอยู่จนสิ้นภารกิจตามที่กำหนดไว้					





ภาคผนวก ง  
กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนและจำนวนครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางแสดงจำนวนโรงเรียนและจำนวนครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี  
ระยอง ที่ได้รายชื่อโรงเรียนจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สุ่มได้

โรงเรียน	จังหวัด	ขนาด	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนเทพศิรินทร์ ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมป์)	ชลบุรี	ขนาดเล็ก	2
โรงเรียนเขาชะเมาวิทยา	ระยอง	ขนาดเล็ก	2
โรงเรียนเกาะโพธิ์ด้วยงามวิทยา	ชลบุรี	ขนาดกลาง	6
โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ชลบุรี	ชลบุรี	ขนาดกลาง	6
โรงเรียนบ้านบึง “มณูญวิทยาการ”	ชลบุรี	ขนาดกลาง	6
โรงเรียนหนองใหญ่ศิริวราวิทยา	ชลบุรี	ขนาดกลาง	6
โรงเรียนเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์	ระยอง	ขนาดกลาง	7
โรงเรียนเพ็ญมาตาวิทยา	ระยอง	ขนาดกลาง	7

โรงเรียน	จังหวัด	ขนาด	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนระยองวิทยาคมนิคมอุตสาหกรรม	ระยอง	ขนาดกลาง	7
โรงเรียนระยองวิทยาคมปากน้ำ	ระยอง	ขนาดกลาง	7
โรงเรียนสุรศักดิ์วิทยาคม	ชลบุรี	ขนาดใหญ่	11
โรงเรียนแสนสุข	ชลบุรี	ขนาดใหญ่	11
โรงเรียนอ่างศิลาพิทยาคม	ชลบุรี	ขนาดใหญ่	11
โรงเรียนชำนาญสามัคคีวิทยา	ระยอง	ขนาดใหญ่	10
โรงเรียนชลกันยานุกูล	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	24
โรงเรียนชลบุรี “สุขบพ”	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	24

โรงเรียน	จังหวัด	ขนาด	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนชลราษฎรอำรุง	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	24
โรงเรียนบางละมุง	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	24
โรงเรียนศรีราชา	ชลบุรี	ขนาดใหญ่พิเศษ	24
โรงเรียนแก่ง "วิทย์สถาวร"	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	23
โรงเรียนนิคมวิทยา	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	23
โรงเรียนบ้านค่าย	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	23
โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	23
โรงเรียนระยองวิทยาคม	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	23

โรงเรียน	จังหวัด	ขนาด	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนวัดป่าประดู่	ระยอง	ขนาดใหญ่พิเศษ	23



ภาคผนวก จ

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย





ที่ อว 8718/

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

11 สิงหาคม 2565

เรื่อง ขออนแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G- 331/2565E

เรียน นางสาว ณัฐยานัน บุญฤทธิ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ใบรับรองโครงการวิจัย SWUEC/E/G-331/2565

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โครงการวิจัยเลขที่ SWUEC-G 331/2565E เพื่อรับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยดังกล่าว บัดนี้ คณะกรรมการฯ ให้การรับรองโครงการวิจัยดังกล่าวแล้วเมื่อวันที่ 11 สิงหาคม 2565 รายละเอียดดังนี้

Certificate Number	SWUEC/E/G-331/2565
Date of Approval	11 สิงหาคม 2565 (อายุใบรับรองโครงการวิจัย 12 เดือน)
Date of Expiration	11 สิงหาคม 2566
Continuing Review	ทุก 12 เดือน (ครบกำหนดส่งรายงานครั้งแรก วันที่ 11 สิงหาคม 2566)

ในการนี้ คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ใคร่ขอความกรุณาให้ผู้วิจัย ส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัยและต่ออายุการรับรองก่อนกำหนดวันหมดอายุ 30 วัน เพื่อให้เป็นไปตามวิธีดำเนินการ มาตรฐาน (SOPs version 2.0) ของคณะกรรมการฯ ทั้งนี้รายละเอียดของเอกสารที่ให้การรับรองตามที่ปรากฏใน Certificate of Approval (Certificate Number SWUEC/E/G-331/2565) ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(แพทย์หญิงสุรีพร ภัทรสุวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
โทรศัพท์ 0-2649-5000 ต่อ 12430  
โทรสาร 0-2259-1822



ที่ อว 8718/1886



บันชิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

20 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ขออนุญาตขอพระราชทานสัญญาบัตรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมาตาศึกษาพัฒนาพิทยาคาร

เนื่องด้วย นางสาวณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บันชิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายวิชัย ยิ่งประเสริฐ นางสาวอริยญา ตูลยเมธี และ นางสาวสิริสุพาวรรณ ชุมเจริญ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตขอพระราชทานสัญญาบัตรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้นางสาวณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบันชิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบันชิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 466 3780



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 12412  
 ที่ อว 8718.1/1887 วันที่ 20 กรกฎาคม 2565  
 เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
 เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 081 466 3780

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้นางสาวณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*ศาสตราจารย์ ดร.เอกปัญญาสกุล*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/1890



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

20 กรกฎาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

เนื่องด้วย นางสาวณัฐธยาน์ บุญฤทธิ์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาโท เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” กับ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนสิงหาคม 2565 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 081 466 3780

ประวัติผู้เขียน

