


ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา
คาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

วิภา กามินี

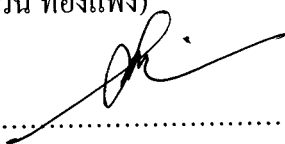
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
สิงหาคม 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ วิภา กามินี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

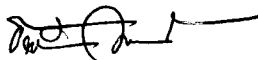


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

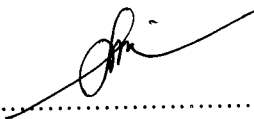


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)

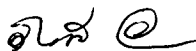
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



..... ประธาน
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

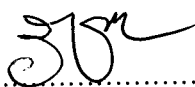


..... กรรมการ
(ดร.สถาพร พงษ์พิบูล)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 17 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ดร.ชนวิน ทองแพง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก งานนิพนธ์ ดร.สถาพร พฤษพิบูล อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นาวิ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ประสบการณ์อย่างกว้างขวาง ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านค่าย และ ดร.สมชาย อรุณธัญญา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะอันเป็น ประโยชน์ต่องานนิพนธ์เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีฤทัย ผู้อำนวยการโรงเรียนหอแซฟวิทยา ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนลาซาล จันทบุรี (มารดาพิทักษ์) และ ผู้อำนวยการโรงเรียนล้มบรรดพิชญาลัย รวมทั้งคณะครูทุกท่านที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาคุณความดีแต่ บิดา มารดา รวมถึงผู้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับ มหาวิทยาลัย คุณค่าที่เกิดจากการทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดความรู้ที่ทรงคุณค่า ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ และให้คำแนะนำในการทำวิจัยครั้งนี้จนประสบความสำเร็จด้วยดี

วิภา กามินี

58950075: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ การทำงานเป็นทีม/ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก
จังหวัดจันทบุรี

วิชา กามินี: ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี (THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS'
TEAMWORK AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN CATHOLIC SCHOOLS IN
CHANTHABURI PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ชนวิน ทองแพง, กศ.ค., สภาพร
พฤทธิกุล, ปร.ค. 133 หน้า. ปี 2560.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับ
ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา
ได้แก่ ครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1
สอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.52-0.77 และค่า
ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 และตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษามีค่าอำนาจจำแนก
รายข้ออยู่ระหว่าง 0.34-0.77 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's
product moment correlation coefficient)

ผลจากการวิจัย พบว่า

1. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวม และ
รายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ
ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และ
กัน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีค่าเฉลี่ยโดยรวม
และรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถ
ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ด้าน
ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน
ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาใน
สถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

58950075: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORD: TEACHERS' TEAMWORK/ SCHOOL EFFECTIVENESS/
CATHOLIC SCHOOLS IN CHANTHABURI PROVINCE

WIPHA KAMINEE: THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' TEAMWORK AND SCHOOL EFFECTIVENESS IN CATHOLIC SCHOOLS IN CHANTHABURI PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE: THANAWIN TONGPANG, Ed.D., SATHAPHON PHRITTHIKUL, Ph.D. 133 P. 2017.

The purpose of this study was to investigate the relationship between teachers' teamwork and school effectiveness in catholic schools in Chanthaburi Province. The sample of the study consisted of 224 teachers in catholic schools in Chanthaburi Province in the academic year 2015. A 5-level rating scale questionnaire was used as an instrument for data collection. The questionnaire was divided into 2 sections: Section 1 included the questions on teachers' teamwork, having the discrimination power between .52-.77 and the reliability at .94. Section 2 included the questions of school effectiveness, having the discrimination power between .34-.77 and the reliability at .93. Mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient were statistical devices employed for the data analysis.

The findings revealed as follows:

1. The average mean scores of teachers' teamwork in catholic schools in Chanthaburi Province, both as a whole and in each particular aspect, were found at a high level. Ranked from more to less were the aspects of responsibility, recognition, having a common goal, and trust, respectively.

2. The average mean scores of school effectiveness in catholic schools in Chanthaburi Province, both as a whole and in each particular aspect, were found at a high level. Ranked from more to less were the aspects of ability in school adjustment and development, ability in student development for positive thinking, and ability in producing students with high academic achievement.

3. The overall relationship between teachers' teamwork and school effectiveness in catholic schools in Chanthaburi Province was found significantly related at a rather high level at the statistical level of .01.

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| สารบัญ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ช |
| สารบัญภาพ | ญ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย..... | 5 |
| คำถามของการวิจัย | 5 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตการวิจัย | 7 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 8 |
| 2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 10 |
| บริบทของสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี..... | 10 |
| แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม | 24 |
| แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการประสิทธิผลของสถานศึกษา | 48 |
| ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา..... | 61 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 62 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 72 |
| การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง..... | 72 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล | 73 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 74 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 75 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 76 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 77 |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 79 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 79 |
| ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 80 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 80 |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 92 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 92 |
| อภิปรายผล | 95 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 104 |
| บรรณานุกรม..... | 106 |
| ภาคผนวก | 113 |
| ภาคผนวก ก..... | 114 |
| ภาคผนวก ข..... | 118 |
| ภาคผนวก ค..... | 126 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย | 133 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 1 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม | 43 |
| 2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี | 73 |
| 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน | 80 |
| 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | 81 |
| 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือกัน | 82 |
| 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีส่วนร่วม | 83 |
| 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน | 84 |
| 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีความรับผิดชอบ | 85 |
| 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยในภาพรวม และรายด้าน | 86 |
| 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | 87 |
| 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียน ให้มีทัศนคติทางบวก | 88 |
| 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และ พัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | 89 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|--|------|
| 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา ภายในโรงเรียน | 90 |
| 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม..... | 91 |
| 15 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) และค่าความเที่ยงตรงรายข้อ ตอนที่ 1 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี..... | 119 |
| 16 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) และค่าความเที่ยงตรงรายข้อ ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี..... | 122 |
| 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ระดับ การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี..... | 124 |
| 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี | 125 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | หน้า |
|-----------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 6 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี และนวัตกรรม ได้พัฒนา และเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เข้ามามีบทบาทพร้อมกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การพัฒนา ประเทศให้เจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องพัฒนาด้านการศึกษา ก่อนเป็นอันดับแรก เพราะการศึกษาถือได้ ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิด การพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการแก้ปัญหา ต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการ ที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มี ความเจริญงอกงามทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม ความดีในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนา คนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลัก ว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการ จัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ ซึ่งใน การจัดการกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการ จัดให้สอดคล้องกับความถนัด และความสนใจของ ผู้เรียน ฝึกทักษะกระบวนการคิด และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 3)

การบริหารงานแบบสมัยใหม่มีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะองค์กรใน ปัจจุบันต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นองค์กรจึงต้อง มีการปรับเปลี่ยน และ มีการพัฒนาระบบการบริหารงานที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จึงมี การสร้างระบบการบริหารงาน ที่เน้นคนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุง และพัฒนาระบบการบริหาร งานสมัยใหม่ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ที่หลากหลายขึ้น จึงได้มีแนวความคิดในการบริหารคน หรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของตน เพื่อความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ โดยให้สอดคล้องกับ เทคโนโลยีสมัยใหม่ หรือนวัตกรรม ที่เข้ามาสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร ประเทศไทย

ต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นที่สำคัญขององค์กร การแข่งขันที่มีอัตราที่สูงขึ้น และเป็นการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของความคาดหวังทางสังคมเพิ่มขึ้น มีการกดดันเรียกร้องใน องค์กร มีการปรับตัวเพื่อแสวงหาแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะการพยายามให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้ การมีส่วนร่วม การให้อำนาจ การเข้าไปเกี่ยวข้อง และ การทำงานเป็นทีม ทั้งหมดจะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน โดยผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจจากองค์ประกอบสำคัญ จัดเป็น การบริหารแบบทฤษฎีการบริหารสมัยใหม่ ดังแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวว่าความพยายามเพิ่ม ประสิทธิภาพองค์กร โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มนี้มีแนวคิด ว่า การบริหารจะประสบความสำเร็จได้ คนในองค์กรต้องร่วมมือ ร่วมใจ สามัคคี มีจุดมุ่งหมาย เดียวกัน การทำงานต้องเป็นทีม (Team) และการบริหารต้องจัดเป็นระบบ (System) ขั้นตอน การทำงานต้องสัมพันธ์กัน จึงกล่าวได้ว่าภายใต้การบริหารสมัยใหม่ ทีมงานมีความสำคัญที่สุด สำหรับการสร้างประสิทธิภาพ ทั้งในแง่การแข่งขันกับตัวเอง แข่งเอาชนะคู่แข่งอื่นให้ทันต่อ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เพราะการปรับตัวนำเอาความคิดมาเป็นแนวทางการปฏิบัติที่เป็นการปรับระบบการทำงานต่าง ๆ ให้เข้าสู่เงื่อนไขใหม่นั้น ต้องอาศัยกลุ่มหรือ ทีมเป็นตัวปรับเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 194)

การบริหารขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้อง กำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบ การบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือน ต่อองค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีเพื่อนร่วมงานอีกหลายคน ที่มีส่วนทำให้งานนั้น ประสบความสำเร็จ (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, หน้า 8) ในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบ ผลสำเร็จปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อ การเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ การทำงาน เป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้นำหลัก จึงมีภาระที่สำคัญ คือ ผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้าน ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานของครู และสถานศึกษา

องค์กรทุกเป็นหน่วยงานทางสังคมอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นจากระบบความร่วมมือของ บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปเพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งได้กำหนด และยอมรับในสังคมอย่าง มีระเบียบแบบแผน มีอาณาเขตสัมพันธ์เฉพาะตัว และมีกรรมวิธีที่จะเสริมสร้าง บำรุงรักษา

ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อให้สมาชิกขององค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่าง บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และมีการติดต่อสื่อสาร ที่ดี ในยุคปัจจุบันความสำเร็จขององค์กร นอกจากขึ้นอยู่กับความสามารถ และภาวะผู้นำของผู้บริหารแล้ว ยังขึ้นอยู่กับสมาชิกขององค์กร ทุกคน ดังนั้นในการพัฒนาสถานศึกษาหรือองค์กรจะประสบผลสำเร็จ และบรรลุจุดหมาย ปลายทางที่กำหนดไว้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนับว่ามีบทบาท และความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยระดับแนวหน้าที่นำความสำเร็จมาสู่ องค์กร ดังนั้นการเอาใจใส่ทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่ผู้นำต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจ และให้กำลังใจซึ่งกัน และกัน และสามารถช่วยสนับสนุน เกื้อกูล ช่วยแก้ปัญหาอุปสรรค และข้อยุ่งยากให้ผ่านพ้นไปได้ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 153-154)

ครู คือหัวใจสำคัญที่สุดในสถานศึกษา ดังนั้นสถานศึกษามีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการทำงาน of ครู ผลที่ได้จึงบังเกิดแก่เยาวชนของชาติ ซึ่งย่อมนำความรู้ ความสามารถที่ได้รับไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับ พรคนก ศรีงาม และวรदानันท์ เหมนิธิ (2550, หน้า 32) ที่กล่าวว่า ครู เป็นองค์ประกอบหลักที่สำคัญยิ่ง ที่จะทำให้ การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุตาม วัตถุประสงค์ การดำเนินงานภายในองค์กร ถ้าบุคลากรปราศจากความร่วมมือในการทำงานก็อาจ ทำให้องค์กรนั้นขาดความเจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นที่ต้องมีการประสานงานกันให้ดีไม่ว่าจะเป็น องค์กรใดก็ตาม เพราะนอกจากความคุ้นเคยในระบบงานแล้วความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ด้วยกัน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุค โลกาภิวัตน์ที่ให้ความสำคัญกับ ข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยีจนละเลยบุคลากรภายในองค์กร ละเลยการให้ ความสำคัญกับการแบ่งงานกันทำ ความชำนาญ ในการทำงาน ผนวกกับบุคลากรมีค่านิยมแบบ ปังเจกชนนิยมที่ให้ความสำคัญกับตนเอง และความเป็นส่วนตัว ทำให้ไม่ได้พัฒนาทักษะการอยู่ ร่วมกัน การช่วยเหลือกัน การพึ่งพาอาศัยกันในการทำงาน และการทำงาน เป็นทีม (Teamwork) เพราะไม่มีงานใด ๆ เลยที่ทำสำเร็จได้ด้วยคน ๆ เดียวได้ หากงานนั้นเป็นงานใหญ่จำเป็นต้องพึ่งพา คณะบุคคล ที่เกี่ยวข้องอีกจำนวนหนึ่ง ดังนั้นการทำงานเป็นทีมจึงถือว่าเป็นหัวใจสำคัญ ของการทำงานร่วมกัน องค์กรใด หน่วยงานใด ที่สามารถสร้างทีม พัฒนาทีมให้ทำงานร่วมกันได้ องค์กรนั้น หน่วยงานนั้น จะเจริญก้าวหน้าไปได้อย่างรวดเร็ว (สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, 2555)

การจัดการศึกษาที่จะประสบความสำเร็จนั้น ไม่ควรมองการบริหารเพียงด้านเดียว ควรมอง ถึงประสิทธิผลควบคู่ไปด้วย โดยการดำเนินงานของการจัดการศึกษานั้นเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ การมุ่งเน้นผลที่ได้ตามที่ต้องการ ซึ่งกำหนดไว้ในนโยบาย และ วัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งต้องสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ตาม

แนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ก็คือ การพัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข (สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา., 2544, หน้า 19) โดยในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารการจัดการของโรงเรียนว่า คุณภาพของโรงเรียน และคุณภาพผู้เรียนจะต้องมุ่งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์บรรลุ ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ในส่วนของสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ประกอบด้วย 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศรีหฤทัย โรงเรียนขอแซฟวิทยา โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ โรงเรียนลาซาล จันทบุรี (มารดาพิทักษ์) และโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย ซึ่งเป็นองค์การหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีหลักในการบริหารการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาอย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ใฝ่รู้ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีการพัฒนา และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกคน ซึ่งในส่วนที่กล่าวมานั้นสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ด้านประสิทธิผลของโรงเรียนนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ครูผู้สอน ระบบการบริหารจัดการ ผู้ปกครองนักเรียน วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และบริบทของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านครูผู้สอนหรือบุคลากรของสถานศึกษา นับว่ามีส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน เพราะครูทำหน้าที่ให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ระดับกลางให้มีประสิทธิผล (พนม พงษ์ไพบูลย์, 2540, หน้า 3) กล่าวได้ว่า การที่จะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ เป็นอย่างดี และมีความพึงพอใจ จึงควรเกิดจากความร่วมแรงร่วมใจของทั้งฝ่ายบริหาร และบุคลากรภายในโรงเรียนหรือที่เรียกว่าการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ในขณะที่ครูเกิดความเข้าใจอันดี เกิดขวัญกำลังใจอยากจะทำเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจให้ กับโรงเรียน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล แต่เนื่องจากสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก การทำงานจึงมีการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย การประสานงานกันมีน้อยต่างคนต่างทำงานกันในฝ่ายของตนเองจนดูเหมือนให้ความสำคัญกับงานของตนเองเท่านั้น ส่วนงานอื่นไม่มีความสำคัญเป็นเหตุขาดสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ประกอบกับบุคลากรมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ อุปนิสัย และคุณลักษณะส่วนตัวมาปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้ขาดความสนิทสนม และขาดความเข้าใจอันดีต่อกันก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ แต่ในความเป็นจริงแล้ว

ไม่มีใครทราบล่วงหน้าว่าในแต่ละองค์กรมีการทำงานเป็นทีมแท้จริงหรือไม่ และทีมสามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาได้หรือไม่ พร้อมทั้งจะนำไปสู่การพัฒนา และปรับปรุงองค์ความรู้เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม (โรงเรียนสังกัดสภามณฑลจันทบุรี, 2557, หน้า 36-37)

จากความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพทางการศึกษาของโรงเรียนที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

คำถามของการวิจัย

1. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับใด
3. การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

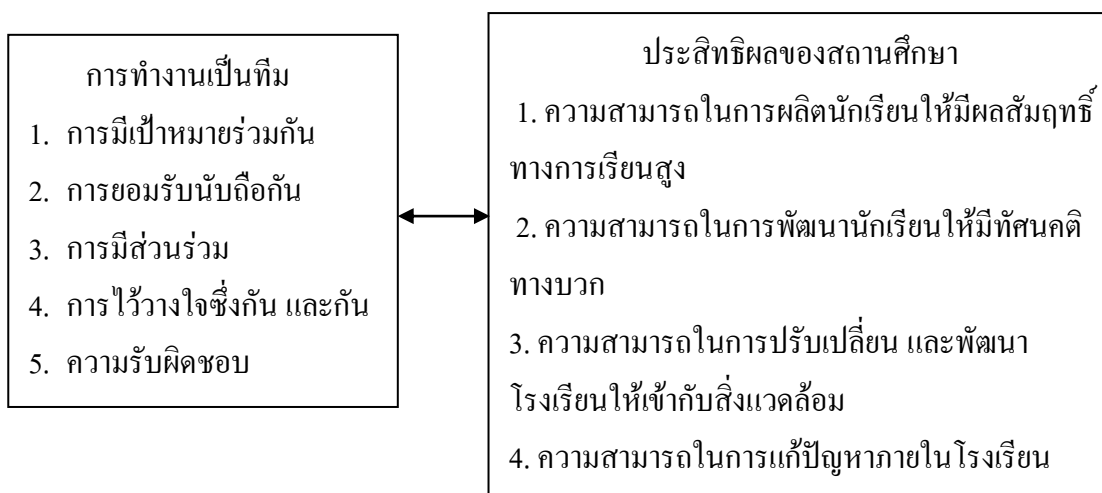
สมมติฐานการวิจัย

การทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของนักวิชาการหลายท่าน ประกอบด้วย Woodcock (1989, pp. 75-116), McGregor (1960), Likert (1961) และ วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549, หน้า 9-11) ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยสังเคราะห์มาเป็นการทำงานเป็นทีม ได้องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การยอมรับนับถือกัน 3) การมีส่วนร่วม

4) การไว้วางใจซึ่งกัน และกัน 5) ความรับผิดชอบ ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้อาศัยแนวคิดของ Hoy & Miskel (1991, p. 398) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. นำผลการวิจัย ไปพัฒนาทีมให้มีความเหมาะสมแก่การดำเนินงาน นำองค์ความรู้ และผลจากการศึกษาที่ได้ไปประยุกต์ใช้ ในการบริหารเป็นการพัฒนาองค์กร

2. ใช้เป็นข้อมูลกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ

3. นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา การดำเนินงาน ในรูปแบบการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของสถานศึกษา และเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน การทำงานเป็นทีมให้กับผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาคาทอลิก ในจังหวัดอื่น ๆ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการทำวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี” มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของ Woodcock (1989, pp. 75-116), McGregor (1960), Likert (1961) และวารสารณ์ ตรีภูมิตัด (2549, หน้า 9-11) ซึ่งประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การยอมรับนับถือกัน 3) การมีส่วนร่วม 4) การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ 5) ความรับผิดชอบ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาของ Hoy and Miskel (1991, p. 398) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 564 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan, (1970, p.607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คน และวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้สัดส่วนของครูเป็นเกณฑ์

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 การทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

3.1.2 ด้านการยอมรับนับถือกัน

3.1.3 ด้านการมีส่วนร่วม

3.1.4 ด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ

3.1.5 ด้านความรับผิดชอบ

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

3.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับ
สิ่งแวดล้อม

3.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ครูในสถานศึกษาคาทอลิกจังหวัดจันทบุรีที่ทำงาน
ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน และมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการประเมินผล
การปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ
จำแนกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีการปรับ
แนวคิด ทศนคติ และทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีม มีบทบาท
และส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ มีความเชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม มีการวางแผนให้
สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านการยอมรับนับถือกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีการให้เกียรติ
ซึ่งกัน และกัน เกิดความเชื่อถือ และการไว้วางใจต่อกัน ยอมรับความแตกต่าง รับฟังความคิดเห็น
ของเพื่อนร่วมงานได้ มีความเชื่อถือความสามารถของเพื่อนร่วมทีม

1.3 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีส่วนร่วมใน
การกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ การประเมินผล
การถ่ายทอดความรู้ และแสวงหาเทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจาก
การปฏิบัติของทีม

1.4 ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน หมายถึง สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องได้รับ
ความเชื่อถือ มีความไว้วางใจในการใช้ความสามารถ และไหวพริบในการแก้ไขปัญหา ไว้วางใจ
สมาชิก ด้วยความเต็มใจ

1.5 ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง สมาชิกในทีมต้องมีความรับผิดชอบต่องาน
ไม่ละทิ้งงาน มีความตั้งใจทำงาน มีความสนใจที่จะศึกษาเพิ่มพูนความรู้ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับ
มอบหมาย

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครู และผู้บริหารใน
สถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ที่ทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ จำแนก
เป็น 4 ด้านดังนี้

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน การจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้นักเรียน ในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง พิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ย โดยรวมของนักเรียน ความสามารถทางวิชาการของนักเรียน และความสามารถในการจัดการเรียน การสอนของครู

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การดำเนินการอบรมคุณธรรม จริยธรรมของนักเรียน นอกจากการเรียนการสอน เพื่อให้นักเรียน เป็นผู้ที่มียุทธธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อ การเรียนการสอน

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม หมายถึง คณะครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน การจัดการเรียน การสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลง ในด้านต่าง ๆ ทั้งการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนา ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนา การเรียนการสอน

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของ ครู และผู้บริหารในโรงเรียนที่ร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน งาน รับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

3. ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่สอนในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ โรงเรียนศรีหฤทัย โรงเรียนยอแซฟวิทยา โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ โรงเรียนลาซาล จันทบุรี (มารดาพิทักษ์) และโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย

4. สถานศึกษาคาทอลิก หมายถึง โรงเรียนเอกชนฝ่ายศาสนาคริสต์นิกายมันคาทอริก จันทบุรี ภายใต้การบริหารงาน คูแล ปกครอง โดยคณะบาทหลวง ประกอบด้วย 5 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนศรีหฤทัย จันทบุรี, โรงเรียนยอแซฟวิทยา จันทบุรี, โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จันทบุรี, โรงเรียนลาซาล จันทบุรี (มารดาพิทักษ์) และ โรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย จันทบุรี

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามลำดับขั้นตอน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาดังกล่าวตามลำดับดังนี้

1. บริบทของสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี
2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
3. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริบทของสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

โรงเรียนคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี (2558) ซึ่งประกอบด้วย โรงเรียนศรีหฤทัย โรงเรียนขอแซฟวิทยา โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ โรงเรียนลาซาล จันทบุรี (มารดาพิทักษ์) และโรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย

โรงเรียนศรีหฤทัย

แนวทางการพัฒนาการศึกษาระดับประถมศึกษา

โรงเรียนศรีหฤทัยมีนโยบายการจัดการศึกษาสู่ทศวรรษที่ 7 โดยพัฒนาการจัดการศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล (World class standard school) พัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานสากลในทุกระดับ ปรับระบบการวัด และประเมินผลให้ได้มาตรฐานสากล โดยใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

แนวทางการพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

โรงเรียนศรีหฤทัยมีนโยบายในการส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพความถนัด และความสนใจของผู้เรียน โดยจัดการเรียนการสอนเป็นแผนการเรียนให้ผู้เรียนได้เลือกเรียน โดยมีให้เลือกทั้งหมด 3 แผนการเรียน ประกอบด้วย 1) วิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ 2) ภาษาต่างประเทศ 3) คอมพิวเตอร์

นโยบายโรงเรียน

นโยบายการจัดการศึกษาโรงเรียนศรีหฤทัย ปีการศึกษา 2558-2560 ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของโรงเรียนศรีหฤทัยสู่ทศวรรษที่ 7

นโยบายปฏิบัติปีการศึกษา 2558

นโยบายที่ 1 ยุทธศาสตร์คุณภาพการจัดการศึกษาสู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

พันธกิจ

1. บุคลากรเข้าใจ มีความตระหนักเห็นความสำคัญของอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก
2. พัฒนาการจัดการศึกษาสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล (World class standard school)
3. บุคลากรเข้าใจ มีความตระหนักเห็นความสำคัญของสิทธิมนุษยชนศึกษา
4. พัฒนาการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร และการเรียนรู้

นโยบายที่ 2 ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนบนพื้นฐานคุณค่าทางศาสนา และวัฒนธรรม

พันธกิจ

1. พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนให้มุ่งสู่ความเป็นมนุษย์ที่ครบครัน
2. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล และครบทุกด้านของผู้เรียน
3. เสริมสร้างระเบียบวินัย และอนุรักษ์ความเป็นไทย
4. ปลุกจิตสำนึกในการรักษาสถานศึกษา และมีจิตสาธารณะในการบำเพ็ญประโยชน์ต่อ

ผู้อื่น

นโยบายที่ 3 ส่งเสริมพัฒนาครู และผู้เรียนอย่างมีศักยภาพ

พันธกิจ

1. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. บุคลากรครูมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู และเป็นบุคคลเพื่อผู้อื่น

นโยบายที่ 4 มีอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อกระบวนการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

พันธกิจ

1. ใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. ดูแลรักษาทะนุบำรุงอาคารสถานที่อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่องให้คงสภาพดี และสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ
3. มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เป็นมาตรฐาน

โรงเรียนหอแซฟเวียตา

วิสัยทัศน์

ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีทักษะทางภาษา ก้าวหน้าเทคโนโลยี มีความเป็นไทย ใส่ใจสิ่งแวดล้อมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมที่ดีงาม และดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร และสามารถแข่งขันได้ในระดับภาค
3. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. ส่งเสริม และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย

1. ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมที่ดีงาม และดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพให้มีคุณภาพการศึกษาชาติ และสามารถแข่งขันได้ในระดับสากล
3. บุคลากรใช้สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี และแหล่งเรียนรู้ ในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. โรงเรียน และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์

วิสัยทัศน์

โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์มีอัตลักษณ์ของ โรงเรียนคาทอลิกอย่างสมบูรณ์เป็นสถานที่ฝึกรบมให้นักเรียนทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม บนพื้นฐานของความเชื่อทางศาสนา บูรณาการเข้ากับสาระวิชาต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานด้านวิชาการเพื่อพัฒนานักเรียนเป็นรายบุคคลจนเต็มตามศักยภาพของตน ทั้งทางกาย จิตใจ และจิตวิญญาณทั้งคณะครู และนักเรียนเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ต่อสาธารณะเป็นที่พึงปรารถนาของทุกสังคมที่ดีเป็นบุคคลที่มีความหวัง ความรักเมตตา และความรู้รักสามัคคี และมีความสุขในชีวิตประจำวันอย่างพอเพียง

พันธกิจ

พันธกิจที่ 1

ดำเนินการให้นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และศีลธรรม อันดีตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ รวมทั้งจัดสอนคำสอน สอนคริสตศาสตร์ และสอนจริยศึกษา อย่างเพียงพอ และเหมาะสม

พันธกิจที่ 2

ดำเนินการเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการด้านการศึกษานักเรียน และชุมชนได้ครบถ้วนทั้งจัดการเรียนรู้ และกระบวนการ ด้านการเรียน การสอนที่มีการบูรณาการวัฒนธรรมความเชื่อ และชีวิตอย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ ทั้งสำหรับนักเรียนปกติ และนักเรียนกลุ่มพิเศษ รวมทั้งส่งเสริมการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน และ การใช้ผลของงานศึกษาวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ

พันธกิจที่ 3

จัดอาคารสถานที่ และจัดสรรทรัพยากรให้สามารถสนองตอบการจัดการศึกษาที่มี คุณภาพ และจัดบรรยากาศให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสม และเปี่ยมด้วยจิตตารมณ์แห่ง พระวรสารด้านอิสรภาพ และความรักทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย และเรียนรู้ด้วยความ สุข

พันธกิจที่ 4

ดำเนินการเพื่อให้เกิดการจัดการศึกษาตามอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก ในรูปแบบของ การมีส่วนร่วม ทั้งผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา และภูมิปัญญาทุกระดับ

พันธกิจที่ 5

ดำเนินการเพื่อให้บุคลากร และนักเรียนรู้คุณค่าของวัฒนธรรมไทย มีสำนึกอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม และมีทักษะในการใช้พลังงานของโลกอย่างฉลาด

พันธกิจที่ 6

ดำเนินการให้โรงเรียนเป็นศูนย์การเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ปลุกฝังจิตสำนึกของนักเรียน ครู บุคลากรผู้ปกครอง และชุมชนด้านการ ใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่า และ มีความสุขในสังคมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจที่ 7

มีจิตตานุภาพประจำโรงเรียน เพื่อฝึกฝนทักษะชีวิต และเป็นผู้นำด้านจิตวิญญาณ ให้กับ นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคน

เป้าหมายการจัดการศึกษา

เป้าหมายการจัดการศึกษา (Coals) ปีการศึกษา 2558 ระดับปฐมวัย

1. เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย
2. เด็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์ และจิตใจ
3. เด็กมีพัฒนาการด้านสังคม
4. เด็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา
5. ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
7. แนวทางการจัดการศึกษา
8. สถานศึกษามีประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
9. สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
10. การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามปรัชญา วิสัยทัศน์ และจุดเน้นของ

การศึกษาปฐมวัย

11. การพัฒนาสถานศึกษาสถานศึกษาตามนโยบาย และแนวทางปฏิรูปการศึกษา เพื่อยกระดับคุณภาพให้สูงขึ้น

เป้าหมายการจัดการศึกษา (Coals) ปีการศึกษา 2558 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ส่งเสริม และสนับสนุนนักเรียนมีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ
2. ส่งเสริม และพัฒนานักเรียน มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
3. ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล
5. ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร
6. ส่งเสริม และพัฒนานักเรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต
7. ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลของท้องถิ่น มาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้
8. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
9. คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อยู่ ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

10. สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพนักเรียนอย่างรอบด้าน
11. สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อม และการบริการที่ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาเต็มศักยภาพ
12. สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
13. สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้
14. การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนดขึ้น
15. การจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนา และส่งเสริมสถานศึกษา ให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

โรงเรียนลาซาล จันทบุรี (มารดาพิทักษ์)

วิสัยทัศน์

ภายในปีการศึกษา 2558 โรงเรียนลาซาลจันทบุรี(มารดาพิทักษ์) เป็นสถานศึกษาสำหรับทุกคน โดยเน้นผู้รอบโอกาสทางการศึกษา จัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ และการศึกษาแบบคาทอลิก ตามจิตตารมณ์ของคณะภราดาลาซาล เพื่อหล่อหลอมนักเรียนให้มีความเป็นมนุษย์ที่ดีทั้งครบ เพื่อประกอบความดีบนพื้นฐานแห่งความพอเพียง และความเป็นไทย

พันธกิจ

1. กำหนดวิสัยทัศน์ จัดทำแผนพัฒนา แผนปฏิบัติการ โครงสร้างการบริหาร ตามนโยบายด้านการศึกษาอบรม และงานอภิบาลของคณะภราดาลาซาล เพื่อให้โรงเรียนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
2. จัดกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระที่มีการ บูรณาการวัฒนธรรม ความเชื่อ และชีวิต
3. ส่งเสริม และพัฒนา อบรมครู บุคลากรให้สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ตามอัตลักษณ์ของคณะภราดาลาซาล และวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรสถานศึกษา
4. บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอน และนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิต
5. พัฒนาอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ แหล่งการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนแบบโรงเรียนคาทอลิกโดยใช้กิจกรรมจิตสาธารณะที่นักเรียนมีส่วนร่วม

6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคลเพื่อผู้รอโอกาสได้รับความเสมอภาคทางการศึกษา โดยมอบทุนการศึกษา

7. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ประสานความร่วมมือระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน และหน่วยงานของรัฐเพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. โรงเรียนเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยบริการข่าวสารทั้งทางด้านวิชาการ และการประกอบอาชีพให้กับชุมชน อย่างเต็มตามศักยภาพของโรงเรียน

เป้าหมาย

1. ปรัชญา และเป้าหมายของโรงเรียนมีความชัดเจน เหมาะสม สามารถใช้เป็นเครื่องชี้นำในการจัดการศึกษา และกำหนดภารกิจของโรงเรียนได้

2. นักเรียนที่ยากจน และด้อยโอกาสได้รับความเสมอภาคทางการศึกษา และสามารถพึ่งพาตนเองได้ตามอัตภาพ ทั้งนี้เพื่อให้นักเรียนทุกคนรู้จักตนเอง มีบุคลิกภาพที่ดีสมที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และสังคม สามารถปฏิบัติตนตามระบอบประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสม ไม่ทำตัวให้เป็นภาระของสังคมในอนาคต

3. นักเรียนมีทักษะพื้นฐานทางการเรียนเหมาะสมกับความสามารถแห่งตนในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีศักยภาพในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความมุ่งมั่นที่จะศึกษา แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อให้ผลการเรียนรู้ของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้บรรลุตามเป้าหมาย และเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรในทุกช่วงชั้น และชั้นปี

4. มุ่งส่งเสริมให้นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง มีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

5. พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนรายบุคคลให้ดีขึ้นตามความสามารถที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล คะแนนโดยเฉลี่ยของทุกชั้นปีได้รับการพัฒนาให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่เด่นชัดตรงตามจุดมุ่งหมายที่หลักสูตรกำหนด

6. นักเรียนเป็นผู้มีวินัย มีความรับผิดชอบ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อตนเอง และผู้อื่น ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทย และรักษาสีงแวดล้อมให้สมบูรณ์อยู่เสมอ

7. ส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียนเห็นคุณค่า ภูมิใจในภูมิปัญญาไทย มีสุนทรียภาพ มีลักษณะนิสัยที่ดีในด้านศิลปะ ดนตรี กีฬา และวัฒนธรรมที่งดงามของไทย

8. บุคลากรทุกฝ่ายมีศักยภาพในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ ยึดมั่นในอุดมการณ์ มีเป้าหมายในการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสู่เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

9. บุคลากรฝ่ายปฏิบัติการสอนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

10. มีครูที่มีความสามารถในการพัฒนาการจัดกิจกรรมในกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นให้นักเรียนได้ฝึกทักษะการแสวงหาความรู้ ทิศวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ และสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง

11. ครูมีวุฒิ/ ความรู้ ความสามารถตรงกับภาระงานที่รับผิดชอบ และมีจำนวนเพียงพอ กับจำนวนนักเรียน

12. ปรับปรุง และพัฒนาอาคารสถานที่ให้มีบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งทางวิชาการ วัฒนธรรม จริยธรรม และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในการเข้าสังคมโดยยึดมั่นในความเป็นไทย

13. มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ชัดเจน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการดำเนินงานทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มีความสมานฉันท์ ซึ่งช่วยให้บุคลากรทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข

14. มีบริการที่ครอบคลุมการส่งเสริมด้านการแนะแนว สุขภาพอนามัย ความปลอดภัย และสวัสดิการ ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอย่างเหมาะสมในทุกด้านตามความสามารถของโรงเรียน

15. ส่งเสริมความสัมพันธ์ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา และชุมชนในการพัฒนาการศึกษา โดยเชิญชวนผู้ปกครอง ชุมชนให้เข้ามาสนับสนุน มีส่วนร่วมในการจัด และพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551

โรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย

วิสัยทัศน์

โรงเรียนลัมแบร์ตพิชญาลัย มุ่งมั่นสร้างคนดีมีคุณธรรม ตามแบบอย่างพระสังฆราชลัมแบร์ต เดอ ลาม็อต น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รู้คุณค่าภูมิปัญญาไทย รักษาใส่ใจสิ่งแวดล้อมพร้อม มีจิตสาธารณะ มีทักษะทางด้านวิชาการ และการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมโลกได้อย่างมีความสุข

นโยบาย

นโยบายตามแผนแม่บทคือการจัดการศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนทุกคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความสามารถด้านวิชาการ โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร พัฒนาบุคลากรครูทุกคนให้ทำการสอนได้ดีมีคุณภาพ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งใจเรียนรู้ ตั้งใจเป็นครูที่ดี ผู้ปกครอง และชุมชนให้ความเชื่อถือไว้วางใจด้านการเรียนการสอน ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังนี้

ปลูกฝังความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ อันเป็นวิถีของคนไทยในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งการรู้จักชื่นชมอนุรักษ์ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่งดงามของชาติ และท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการปลูกจิตสำนึก และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมทั้งของผู้เรียน และบุคลากรโดยจัดกิจกรรมที่เน้นความรู้ความเข้าใจ และเห็นคุณค่าของการเป็นผู้มีคุณธรรม เป็นคนดีของสังคม เน้นกิจกรรมสร้างทักษะในการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยใช้หลักคำสอน และหลักปฏิบัติของทุกศาสนาประยุกต์ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุตามเจตนารมณ์ โดยอาศัยเทคโนโลยี และนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนบูรณาการทุกสาขาวิชาทั้งศาสตร์ และศิลป์เข้ากับกิจกรรมหลากหลายด้วยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ ครอบครัว ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามาสนับสนุนอย่างหวังผล (Technology based learning)

จัดการเรียนการสอนตามข้อกำหนดของหลักสูตร โดยการวิเคราะห์หลักสูตรใช้แผนการจัดการเรียนรู้ (Course syllabus) กระบวนการเรียนการสอน การวิจัย และการประเมินผลตามสภาพจริงที่มีประสิทธิภาพ

สร้างกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนองความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียนอย่างทั่วถึงเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับความต้องการของสังคมท้องถิ่น โดยการประเมินผลร่วมกับชุมชน และท้องถิ่นตามสภาพจริง

พัฒนาโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมเหมาะสมในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนได้อย่างรอบด้าน โดยเน้นการจัดบริเวณ โรงเรียนให้สะอาดร่มรื่น มีบรรยากาศของวิชาการ มีห้องปฏิบัติการ ห้องเรียน สื่อการเรียนการสอน และเทคโนโลยีตลอดจนแหล่งเรียนรู้หลากหลาย และเพียงพอ

ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมโดยพัฒนาจิตสำนึกอุดมการณ์วิสัยทัศน์ และกระบวนการทัศน์ในการปฏิบัติงานมีจรรยาบรรณ มีขวัญ และกำลังใจ

เสริมสร้างประสิทธิภาพงานด้านบริหาร และพัฒนาระบบโรงเรียนสู่ความเป็นมาตรฐาน โดยมุ่งเน้นการดำเนินงานให้โรงเรียนก้าวสู่ระบบการบริหารแบบสถานศึกษาเป็นฐาน หรือเป็น ศูนย์กลาง (School base management)

เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง โรงเรียน และชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการบริหารจัดการโรงเรียนในรูปแบบของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เชิญชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียนให้เป็นที่รับทราบของชุมชน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมกิจกรรม และพัฒนาบุคลากรครู และผู้เรียนให้มีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ
2. พัฒนา และอภิบาลผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมของศาสนา วัฒนธรรมอันดีงาม และตามอัตลักษณ์ของโรงเรียน โดยยึดพระสังฆราชล้มแบร์ต เดอลาม็อต
3. พัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางการด้านวิชาการ เทคโนโลยี และการใช้ภาษาต่างประเทศ พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AFTA)
4. ส่งเสริมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะในการประกอบอาชีพพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ
5. พัฒนาบุคลากรครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาลระดมทรัพยากรให้เกิดการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็นตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติ
7. พัฒนาบุคลากรตามในหลักสูตรกระบวนการจัดการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
8. พัฒนาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้
9. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของโรงเรียนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
10. ส่งเสริมความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ใช้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางให้การบริการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา
11. ส่งเสริม และพัฒนากิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น และโครงการพิเศษ
12. ส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการดูแลเอาใจใส่ และได้ฝึกฝนพัฒนาทักษะชีวิตอย่างเหมาะสม

เป้าหมาย

1. ส่งเสริม และสนับสนุนผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี และมีสุนทรียภาพ

ยุทธศาสตร์ 1: ผู้เรียนมีสุขนิสัยในการดูแลสุขภาพ และออกกำลังกายสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ 2: ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูง และมีสมรรถภาพทางกายตามเกณฑ์มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้เรียนป้องกันตนเองจากสิ่งเสพติดให้โทษ และหลีกเลี่ยงตนเองจาก

สภาวะที่เสี่ยงต่อความรุนแรง โรคภัย อุบัติเหตุ และปัญหาทางเพศ

ยุทธศาสตร์ 4: ผู้เรียนเห็นคุณค่าในตนเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ 5: ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และให้เกียรติผู้อื่น

ยุทธศาสตร์ 6: ผู้เรียนสร้างผลงานจากการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะ/ ดนตรี/ นาฏศิลป์/

กีฬานันทนาการ ตามจินตนาการ

2. ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ 1: ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

ยุทธศาสตร์ 2: ผู้เรียนเอื้ออาทรผู้อื่น และกตัญญู-กตเวทิต่อผู้มีพระคุณ

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้เรียนยอมรับความคิดเห็น วัฒนธรรมที่แตกต่าง

ยุทธศาสตร์ 4: ผู้เรียนตระหนัก รู้คุณค่า ร่วมอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ 5: ผู้เรียนมีค่านิยมที่ตรงตามอัตลักษณ์ของสถานศึกษา

3. ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และ

พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ 1: ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากห้องสมุด

แหล่งเรียนรู้ และสื่อต่าง ๆ รอบตัว

ยุทธศาสตร์ 2: ผู้เรียนมีทักษะในการอ่าน ฟัง ดู พูด เขียน และตั้งคำถามเพื่อค้นคว้าหา

ความรู้เพิ่มเติม

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้เรียนเรียนรู้ร่วมกันเป็นกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการเรียนรู้

ระหว่างกัน

ยุทธศาสตร์ 4: ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ และนำเสนอผลงาน

4. ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์

ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ 1: ผู้เรียนมีความสามารถสรุปความคิดจากเรื่องที่อ่าน ฟัง และดู และสื่อสาร

โดยการพูดหรือเขียนตามความคิดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ 2: ผู้เรียนมีความสามารถนำเสนอวิธีคิด วิธีแก้ปัญหาด้วยภาษาหรือวิธีการของตนเอง

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้เรียนมีความสามารถกำหนดเป้าหมาย คาดการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหา โดยมีเหตุผลประกอบ

ยุทธศาสตร์ 4: ผู้เรียนมีความคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์ผลงานด้วยความภาคภูมิใจ

5. ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนมีความรู้ และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร

ยุทธศาสตร์ 1: ผู้เรียนมีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่ละกลุ่มสาระเป็นไปตามเกณฑ์

ยุทธศาสตร์ 2: ผู้เรียนมีผลการประเมินสมรรถนะสำคัญตามหลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้เรียนมีผลการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนเป็นไปตามเกณฑ์

ยุทธศาสตร์ 4: ผู้เรียนมีผลการทดสอบระดับชาติเป็นไปตามเกณฑ์

6. ส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต

ยุทธศาสตร์ 1: ผู้เรียนมีทักษะวางแผนการทำงาน และดำเนินการจนสำเร็จ

ยุทธศาสตร์ 2: ผู้เรียนมีทักษะทำงานอย่างมีความสุข มุ่งมั่นพัฒนางาน และภูมิใจใน

ผลงานของตนเอง

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้เรียนมีทักษะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ยุทธศาสตร์ 4: ผู้เรียนมีทักษะมีความรู้สึกที่ดีต่ออาชีพที่ตนสนใจ

7. ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ 1: ครูมีการกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะ

กระบวนการสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ 2: ครูมีการวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และใช้ข้อมูลในการวางแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ 3: ครูออกแบบ และจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล และพัฒนาการทางสติปัญญา

ยุทธศาสตร์ 4: ครูใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมผนวกกับการนำบริบท และภูมิปัญญาของท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ 5: ครูมีการวัด และประเมินผลที่มุ่งเน้นการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย

ยุทธศาสตร์ 6: ครูให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านการเรียน และคุณภาพชีวิตด้วยความเสมอภาค

ยุทธศาสตร์ 7: ครูมีการศึกษา วิจัย และพัฒนาการเรียนรู้ในวิชาที่ตนรับผิดชอบ และใช้ผลในการปรับการสอน

ยุทธศาสตร์ 8: ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ 9: ครูจัดการเรียนการสอนตามวิชาที่ได้รับมอบหมายเต็มเวลา เต็มความสามารถ

8. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ 1: ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความคิดริเริ่มที่เน้นการพัฒนาผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ 2: ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และใช้ข้อมูลผลการประเมินหรือผลการวิจัยเป็นฐานคิดทั้งด้านวิชาการ และการจัดการ

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ

ยุทธศาสตร์ 4: ผู้บริหารส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับการกระจายอำนาจ

ยุทธศาสตร์ 5: ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชนพึงพอใจผลการบริหารจัดการการศึกษา

ยุทธศาสตร์ 6: ผู้บริหารให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการ และเอาใจใส่การจัดการศึกษา เต็มศักยภาพ และเต็มเวลา

9. คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ชุมชนปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ยุทธศาสตร์ 1: คณะกรรมการสถานศึกษาฯ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ระเบียบกำหนด

ยุทธศาสตร์ 2: คณะกรรมการสถานศึกษากำกับติดตาม ดูแล และขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ 3: ผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาน

10. สถานศึกษามีการจัดหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน

ยุทธศาสตร์ 1: หลักสูตรสถานศึกษาเหมาะสม และสอดคล้องกับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ 2: จัดรายวิชาเพิ่มเติมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความถนัดความสามารถ และความสนใจ

ยุทธศาสตร์ 3: จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่ส่งเสริม และตอบสนองความต้องการความสามารถ ความถนัด และความสนใจของผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ 4: สนับสนุนให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติจริงจนสรุปความรู้ได้ด้วยตนเอง

ยุทธศาสตร์ 5: นิเทศภายใน กำกับ ติดตามตรวจสอบ และนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

ยุทธศาสตร์ 6: จัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมถึงผู้เรียนทุกคน

11. สถานศึกษามีการจัดการสภาพแวดล้อม และการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มเต็มศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ 1: สถานศึกษามีการจัดห้องเรียนห้องปฏิบัติการ อาคารเรียนมั่นคง สะอาด และปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง อยู่ในสภาพใช้การได้ดี สภาพแวดล้อมร่มรื่น และมีแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ 2: สถานศึกษามีการจัด โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยของผู้เรียน

ยุทธศาสตร์ 3: สถานศึกษามีการจัดห้องสมุดที่ให้บริการสื่อ และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง และหรือเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

12. สถานศึกษามีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ยุทธศาสตร์ 1: สถานศึกษามีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ 2: สถานศึกษามีการจัดทำ และดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งพัฒนาคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ 3: สถานศึกษามีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ และใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ 4: สถานศึกษามีการติดตามตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ 5: สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายใน และภายนอกไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ 6: สถานศึกษาจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานการประเมินคุณภาพภายใน

13. สถานศึกษามีการสร้าง ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์ 1: สถานศึกษามีการสร้าง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และใช้ประโยชน์ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของ ผู้เรียน และบุคลากรของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ 2: สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษากับครอบครัว ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

14. การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ 1: จัด โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นของสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ 2: ผลการดำเนินงานส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ ปรัชญา และจุดเน้นของสถานศึกษา

15. ส่งเสริม และพัฒนาการจัดกิจกรรมตามนโยบาย จุดเน้น แนวทางการปฏิรูป การศึกษา เพื่อพัฒนา และส่งเสริมสถานศึกษาให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

ยุทธศาสตร์ 1: จัด โครงการ กิจกรรมพิเศษเพื่อตอบสนอง จุดเน้น ตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา

ยุทธศาสตร์ 2: ผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย

หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีมจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของการทำงานเป็นทีม ไว้ดังนี้

สุริพร พิงพุททคุณ (2550, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจุดมุ่งหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียว การร่วมมือกัน และในบางครั้งทีมยังหมายถึง ความเท่าเทียมกันของสมาชิกในทีมด้วย

วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2551, หน้า 87 อ้างถึงใน ดาวเทียม บัณฑิต, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีม มีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553, หน้า 118) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปซึ่งมีความสัมพันธ์กันมาร่วมดำเนินกิจกรรมทั้งหลาย ให้บรรลุเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกันสนับสนุนช่วยเหลือเอามาจใส่ซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันทำงานอย่างเต็ม

ความสามารถ สามัคคีกัน เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ซาอุณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554, หน้า 33) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การสร้างจุดหมายร่วมกันเป็นเจ้าของงาน และมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ ทั้งการประเมินผลตนเอง และเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ทีมงานปฏิบัติงานได้ก้าวหน้า นอกจากนี้ทีมงานจะมีข้อตกลงร่วมกันอย่างยุติธรรมให้สมาชิกทุกคนถือปฏิบัติ มีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์ ร่วมมือกัน และช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

ปองปรีช บือราแง (2554, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มคนที่ทำงานร่วมกัน โดยมี เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เดียวกันในการทำงาน ซึ่งทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้เกิดผลสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน จึงเน้นความร่วมมือร่วมใจของบุคคลในกลุ่ม การที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีม และพยายามที่จะสร้างความสำเร็จของตนเอง ก็จะเป็นการช่วยสร้างความสำเร็จความสำเร็จของทีม ด้วยเช่นกัน

มานิสา พูลสวัสดิ์ (2558, หน้า 22-23) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลหรือคณะของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการประสานงานกัน การตัดสินใจร่วมกันมีการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างกัน และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสมาชิกผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

เปรมฤดี บุญยสิน (2558, หน้า 18) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่ กลุ่มบุคคลทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายเดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

Parker (1990, p. 16) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง ทีมเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์ และต้องพึ่งพากันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ คนกลุ่มนี้มีเป้าหมายร่วมกัน และยอมรับว่าวิธีเดียวกันจะทำงานให้สำเร็จ คือ การทำงานร่วมกัน

Woodcock and Francis (1994, p. 1 อ้างถึงใน สิริรัตน์ แก้วสมบัติ, 2553) ให้ความหมายไว้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนที่ช่วยเหลือซึ่งกัน และกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

จากการศึกษาความหมายของการทำงานเป็นทีมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือการที่กลุ่มของบุคคลหรือคณะของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

และมีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นระยะ เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ถูกกำหนดโดยธรรมชาติให้อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม จำนวนสมาชิกของกลุ่มจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงการยึดเหนี่ยวของกลุ่มว่ามีมากน้อยเพียงใด และอยู่ในระดับใด การที่บุคคลคงอยู่หรือยินยอมเข้าร่วมเป็นสมาชิกกลุ่มย่อมจึงมีความหมายว่าบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากกลุ่มในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับผลประโยชน์จากกลุ่ม ได้รับความสุขจากการยอมรับของกลุ่ม มีความสุขกับการทำงาน พร้อมด้วยการแสดงตัวว่าไม่ต้องการที่จะแยกตัวออกจากกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

พรพิมล เขาสมบุญ (2543, หน้า 137) อธิบายว่า หัวใจของทีม คือ การมีข้อผูกมัดร่วมกันทำให้กลายเป็นพลังในการทำงานแบบร่วมมือกัน ไม่ใช่การทำงานแบบต่างคนต่างทำ เพื่อประโยชน์ของตนเท่านั้น แต่เป็นการร่วมแรงร่วมใจกันทำในงานที่คนเดียวทำไม่ได้หรือบรรลุความสำเร็จได้ยาก ผลงานของทีมจึงให้คุณค่ามากกว่าผลรวมของงานที่ทุกคนแล้วนำมาบวกรวมกัน (Worth more than sum of its parts) เพราะความร่วมมือร่วมใจกันจึงทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (A team is a group of people who function as a unit) ในเรื่องของการทำงาน ทีมงานในบางองค์กรอาจใช้คำว่า “คณะทำงาน” แทน ตัวอย่างของการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจน ได้แก่ การเล่นเกมกีฬา เช่น ทีมฟุตบอล ทีมบาสเกตบอล ทีมเชียร์ริตเตอร์ เป็นต้น ดังนั้นสิ่งที่ทำให้ทีมแตกต่างจากกลุ่ม คือ ความสามารถที่จะนำงานไปสู่ความสำเร็จได้มากกว่าโดยการนำความรู้ และทักษะมาบูรณาการเข้าด้วยกัน

คำว่า “ทีม” เป็นคำในภาษาอังกฤษที่นำมาใช้ทับศัพท์ โดยมีความหมายว่าเป็น การร่วมมือกันทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีความปรองดอง และราบรื่นซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จ แม้ว่าการรวมตัวกันของบุคคลเป็นกลุ่มจะทำได้จุดมุ่งหมายในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเหมือนกัน แต่ผลลัพธ์ของงาน และประโยชน์ที่ต้องการเป็นเรื่องของแต่ละคนที่คิดช่วงชิงให้ได้มา จึงพบว่าในหลาย ๆ องค์กรที่เรียกกลุ่มงานของตนว่า ทีมงาน อาจไม่ใช่ทีมงานที่แท้จริงถ้าผลผลิตของงานเป็นการนำงานของแต่ละคนมารวมกัน

สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2545) อธิบายว่า เมื่อบุคคลมีการรวมตัวกันจึงเรียกรวมตัวนั้นว่า “กลุ่ม” โดยพื้นฐานแล้วบุคคลจะมองว่าตนเองเป็นสมาชิกที่ปรากฏตัวอยู่ในกลุ่มในสถานที่แห่งหนึ่ง และมีความเชื่อมโยงรู้จักกัน ความสัมพันธ์อาจทำให้เกิดการพึ่งพาหรือไม่มีก็ได้ การพึ่งตัวของบุคคลอยู่ในระบบสังคม เช่น ในชุมชน หรือในองค์กรจึงเกิดการสร้างกลุ่มขึ้น และเมื่อมีการพึ่งพากันจุดมุ่งหมายก็คือต้องการให้งานของตนประสบความสำเร็จตามความต้องการ

ของตน การปฏิบัติต่อกันมีผลกระทบซึ่งกัน และกัน โดยตรงในสถานภาพของแต่ละบุคคลในกลุ่ม เช่น เป็นลูกค้า เป็นผู้ให้บริการ หรือเป็นเพื่อนร่วมองค์กร เป็นต้น ส่วนการรวมตัวกันที่เรียกว่า ทีม มีความลึกซึ้งกว่าการรวมตัวกันเป็นกลุ่ม ถ้าบุคคลในองค์กรรวมตัวกันแต่ทำงานในบริบทของกลุ่ม ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบที่ทำให้การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และการยึดเกาะกันเพื่อให้งานสำเร็จ เป็นไปในทิศทางเดียวกันมีความยากลำบาก

Katzenbach and Smith (1986 cited in Clark, 2005) อธิบายว่า ทีมเป็นการรวมตัวของ บุคคลที่มีทักษะประกอบกันได้อย่างสมบูรณ์ (Complementary skills) โดยมีการตกลงร่วมกันใน จุดมุ่งหมาย (Common purposes) มีเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) ตามแนวทางที่ก้าว ร่วมกันไป (Common approaches) ด้วยความเชื่อมั่นต่อกัน และกัน (Mutually accountable) จากนั้น ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า จำนวนบุคคลที่พอเหมาะของทีมควรเป็นกลุ่มเล็ก ๆ (Small number) ประมาณ 5-9 คน แต่อาจมีถึงจำนวนได้ถึง 25 คน ถ้าจำนวนนั้นพอเหมาะกับงาน และสามารถนำทักษะของ สมาชิกทีมที่หลากหลายมาประสานพลังรวมกัน (Complementary skills) ในการปฏิบัติงานได้อย่าง สร้างสรรค์ การวางจุดมุ่งหมายร่วมกันของทีมงาน (Common purposes) จะเป็นทิศทางที่ทำให้ทีม สามารถกำหนดเป้าหมายปฏิบัติการ (Performance goals) อย่างมีแนวทางร่วมกัน (Common approaches) เช่น ตั้งกฎเกณฑ์ในการทำงาน และวางแผน กำหนดพฤติกรรมที่คาดหวัง และ บทบาทของสมาชิก เช่น ผู้กำกับเวลา ผู้กระตุ้น ผู้รวบรวมข้อมูล ผู้ประเมิน เป็นต้นอันจะนำไปสู่ ความเชื่อมั่นต่อกัน และกันในผลลัพธ์หรือประโยชน์ที่พึงได้ร่วมกัน (Mutually accountable) ทั้งที่ เป็นความสำเร็จ และความล้มเหลว

กล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง หัวใจหลักของการทำงาน นั้นคือ ทีม ซึ่งเป็นการงานร่วมกัน ประสานงานกันภายในกลุ่ม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้อง พึ่งพาอาศัยกัน และกัน ในการทำงาน ดังนั้นหลักความสำคัญของทีมก็คือ กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์ กันก่อนข้างจะใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ก่อนข้างจะถาวรซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างาน และ เพื่อนร่วมงาน โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงาน

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 64) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อ การทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างทีมงานด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

1. งานบางอย่างไม่สามารถทำสำเร็จเพียงคนเดียว
2. องค์กรมีงานเร่งด่วนที่ต้องการระดมบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลาที่ กำหนด
3. งานบางอย่างต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากหลายฝ่าย

4. งานบางอย่างเป็นงานที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบต้องการความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. เป็นงานที่ต้องการความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อแสวงหาแนวทาง วิธีการ และเป้าหมายใหม่ ๆ

6. องค์การต้องการสร้างบรรยากาศของความสามัคคีให้เกิดขึ้น

อภินันท์ ทองโคตร (2553, หน้า 10) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม เป็นแนวทางการปฏิบัติที่สำคัญ และได้รับความสนใจนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ในองค์การภาครัฐ และเอกชน เนื่องจากงานส่วนใหญ่ในองค์การไม่สามารถทำงานสำเร็จได้ด้วยบุคคลเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือ และการมีสัมพันธที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในทีม

Woodcock and Francis (1994) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร การทำงานที่ดีผลงานจะต้องเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า และในการทำงานเป็นทีมที่แสดงออกถึงการมีประสิทธิภาพก็จะต้องดูจากผลการปฏิบัติงานของทีมงานว่าสามารถทำให้งานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับองค์กรได้มากน้อยเพียงไร ดังนั้นบุคคลภายในทีมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้จะต้องมีปัจจัยด้านต่าง ๆ มีดังนี้

1. สมาชิกทีมแต่ละคนปฏิบัติงานในกลุ่มที่ทุกคนยอมรับความสามารถของกัน และกัน และภาคภูมิใจในเอกลักษณ์ขององค์กร

2. หัวหน้าทีมมอบอำนาจ ให้โอกาสแก่สมาชิกได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถ

3. สมาชิกได้รับการส่งเสริมให้ทำงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานดีที่สุด

4. ทีมงานควรมีความหลากหลายด้านความรู้ ความเชี่ยวชาญของทีมงานเพื่อช่วยให้สามารถปรึกษาหารือกันต่าง ๆ ให้คล่องตัวดี

5. ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่แตกต่างกันของสมาชิกทำให้กระบวนการตัดสินใจมีคุณภาพดีขึ้น

6. การทำงานเป็นทีมช่วยเพิ่มสมรรถภาพในการทำงานของระบบการบริหาร และปฏิบัติการให้ดียิ่งขึ้น

7. การทำงานเป็นทีมช่วยให้ทุกคนเข้าใจกระบวนการทำงานร่วมกันมากขึ้น

8. สร้างความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน และผูกพันทางใจต่อทีม

มัลลิกา วิชชุกรองครัต (2553, หน้า 12) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยการทุ่มเทความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ของผู้ปฏิบัติงาน และ

มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติภารกิจที่มีประสิทธิภาพในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงองค์กร จะต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการแข่งขัน เพื่อส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ณัฐชยา สาลิวงษ์ (2558, หน้า 14) อธิบายว่า ความสำคัญของการทำงานเป็นทีมเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร ที่ต้องการความรู้ ความสามารถจากสมาชิกภายในทีม เพื่อให้มีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิผลของชิ้นงาน รวมทั้งช่วยให้สมาชิกสามัคคี รู้จักทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน และกัน เพราะงานบางงานมาสามารถทำได้ด้วยตนเอง ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย

กล่าวสรุปได้ว่า แนวคิดสำคัญของการทำงานเป็นทีม หมายถึง หัวใจหลักของการทำงาน นั่นคือ ทีม ซึ่งเป็นการงานร่วมกัน ประสานงานกันภายในกลุ่ม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่ต้องพึ่งพาอาศัยกัน และกัน ในการทำงาน ดังนั้นหลักความสำคัญของทีมก็คือ กลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์กันก่อนข้างจะใกล้ชิด และคงความสัมพันธ์อยู่ก่อนข้างจะถาวรซึ่งประกอบด้วยหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน โดยร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของทีมงาน

หลักการในการทำงานเป็นทีม

วารภรณ์ ตระกูลสฤษฎี (2549, หน้า 9-11) อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อทีม และองค์กรเพื่อให้ทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีจุดประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน ขจัดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เป็นการดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ทำ โดยทุกคนมีส่วนร่วม และปฏิบัติร่วมกัน มีดังนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน คือ การทำงานเป็นทีมจะเกิดผลดี สมาชิกทุกคนในทีมงานจะต้องมีเป้าหมาย กล่าวคือ มีการรับรู้ ทราบถึงแนวความคิดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของทีมในเรื่องเดียวกัน นั่นคือการมุ่งให้ทุกคนในทีมงานช่วยกันร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจกันดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายหรือบรรลุมิตรวัตถุประสงค์ของทีม

2. การยอมรับนับถือกัน คือ ทุกคนในทีมสามารถทำงานตามศักยภาพหรือตามความสามารถของตน การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ภายใต้อาชีพที่ทุกคนมีความรู้ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้นำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อมน่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือ เป็นงานที่สามารถดึงศักยภาพ หรือความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีมจะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน

2.2 ยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ ความแตกต่างทางด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ ฯลฯ

2.3 ยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการเอาใจใส่ การยกย่อง การให้เกียรติซึ่งกัน และกัน

3. ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน คือ งานกลุ่มต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในทีมเพื่อช่วยกันแสดงความคิดเห็น ช่วยกันทำงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุฟันเฟืองของเครื่องจักรกล ซึ่งจะเกิดมิได้แม้ขาดนิ้วต้วเล็ก ๆ เพียงตัวเดียว งานของกลุ่ม ก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำสำเร็จได้เพียงลำพังแก่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนทางช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกันปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

4. การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ คือ การทำงานเป็นทีมต้องมีการแบ่งงานกันทำภายในทีม แบ่งความรู้ความสามารถ และพึงพอใจ การแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งงานกันทำภายในทีมควรยึดหลักการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถ และพึงพอใจกล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนนั้น ๆ มีอยู่ในตัวหัวหน้ากลุ่ม หรือ ผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จัก และคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดี เพียงพอที่จะได้รู้ว่าใครเป็นอย่างใดใครชอบงานแบบไหน ใครถนัดงานประเภทใด เพื่อที่จะสามารถมอบงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นสมาชิกในทีมมีส่วนสำคัญเช่นกัน ควรมีส่วนช่วยในการแบ่งงานการมอบหมายงานกล่าวคือ ทุกคนภายในทีมควรได้ช่วยกันเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นได้รู้จัก และทราบว่าตัวเรานั้นมีความรู้ความสามารถ ความถนัด และความพอใจในการทำงานแบบใด เพื่อจะได้เป็นการง่ายสำหรับการมอบหมายงาน เพื่อช่วยกระจายงาน และความรับผิดชอบไปสู่สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึง

5. ความรับผิดชอบ คือ สมาชิกในทีมต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกัน เพราะความรับผิดชอบของแต่ละคนหมายถึงความสำเร็จของกลุ่มหรือทีมงาน สมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จึงจะช่วยให้งานเป็นทีมประสบความสำเร็จกล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุปว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อบทบาท และหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการในการแก้ไขปัญหา สร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

การยอมรับนับถือกัน ซึ่งทำให้องค์การ มีเป้าหมายเดียวกัน และส่งผลให้องค์การบรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 23) อธิบายว่า ทีมเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือ ความล้มเหลวของการทำงานเป็นทีม ทำให้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่การศึกษาองค์ประกอบ พื้นฐานของการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมให้ลึกซึ้ง จะได้เป็น ประโยชน์ต่อการบริหารทีมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม มีดังนี้

หลุยส์ จาปาเทศ (2552, หน้า 111-114) อธิบายว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงาน เป็นทีม 3 องค์ประกอบหลัก ๆ คือ

1. องค์ประกอบเกี่ยวกับการจัดรูปแบบของกลุ่ม ได้แก่ การมีเป้าหมาย และขั้นตอนที่ชัดเจน การจัดให้มีการประสานงานกันเป็นทีม มีขนาดกลุ่มที่เหมาะสม
2. องค์ประกอบเกี่ยวกับผู้นำกลุ่ม ได้แก่ มีความรู้ในการวางแผน มีเทคนิคการส่งเสริม และสร้างพลังใจ และมีเทคนิคเผชิญต่อการขัดแย้ง
3. องค์ประกอบเกี่ยวกับกลุ่ม ได้แก่ มีความตั้งใจที่จะทำงาน มีความรู้ความชำนาญในงาน มีความร่วมมือ และตระหนักในการทำงานเป็นทีมสมาชิก

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 23) อธิบายว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการวางแผนทางดำเนินการของทีม
 - 1.1 มีเป้าหมาย และขั้นตอนชัดเจน
 - 1.2 มีการประสานงานกับทีม
 - 1.3 ลักษณะ และขนาดของกลุ่มที่แยกออกจากทีม
 - 1.4 มีแผนงาน และติดตามแผนงานเพื่อให้การทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย
2. องค์ประกอบของสมาชิกทีม
 - 2.1 มีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน
 - 2.2 มีความรู้หรือไฝ่หาความรู้อยู่เสมอ
 - 2.3 มีความตระหนักในการทำงานเป็นทีม
 - 2.4 มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น
3. องค์ประกอบด้านตัวผู้นำทีม
 - 3.1 มีความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติ และติดตามผล

3.2 มีเทคนิคในการเผชิญต่อความขัดแย้งภายในกลุ่ม และกับตัวเอง

3.3 มีเทคนิคการเสริมแรง และสร้างพลังใจ

3.4 แสวงหาวิธีการที่เหมาะสมเพื่อให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ดาวเทียม บัณฑิต (2553, หน้า 18-19) สรุปไว้ว่า การทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ผู้นำทีมเป็นแกนกลางสำคัญที่จะประสานการดำเนินงานระหว่างสมาชิก ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการจูงใจสมาชิก ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม และจะต้องมีความรอบรู้ในการวางแผนงาน การปฏิบัติงาน การติดตามงานรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย

2. องค์ประกอบด้านสมาชิก สมาชิกในทีมต้องมีความตั้งใจ และมีทัศนคติที่ดีในการทำงานมีทักษะในงานที่ทำให้ความร่วมมือ และประสานงานกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสามัคคี และเกิดพลังในการทำงานร่วมกัน

3. องค์ประกอบด้านการจัดการทีม ทีมงานจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีการสื่อสารที่ดี มีการจัดระบบงาน และให้สมาชิกทำความเข้าใจระบบงานมีการจัดรูปแบบในการประสานงานที่ดี และมีการแสวงหาวิธีการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้สมาชิกรวมตัวกันง่ายขึ้น และมีความเข้าใจกันในการทำงาน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม นั้น สิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ ผู้นำทีม จะต้องจัดระบบงานให้ดี กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานให้ชัดเจน แบ่งงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ จัดระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี เข้ากับสมาชิกหรือเพื่อนร่วมงานได้ดี ด้านสมาชิกทีม จะต้องมีความเต็มใจในการทำงาน มีทักษะในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีม

ในการทำงานเป็นทีม นั้น ต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการทำงานร่วมกัน ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่าน ได้ให้วัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีมไว้ ดังนี้

สุนันทา เลานันท์ (2549, หน้า 64) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ในการทำงานเป็นทีม คือ การทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน และมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความไว้วางใจกันในหมู่สมาชิกของทีมงาน

2. เพื่อแสวงหาวิธีแก้ไขปัญหาร่วมกัน สมาชิกของทีมจะทำงานได้ดีขึ้นเมื่อมีการเปิดเผยและจริงใจต่อกัน เมื่อมีปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไข

3. เพื่อเสริมสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้มากขึ้น ช่วยให้การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ และผลิตผล เป็นการใช้ศักยภาพของทีมงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. เพื่อให้ข้อมูลย้อนกลับในทางสร้างสรรค์ต่อองค์กร
5. เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่จะรับฟังความคิดเห็น และข่าวสารของผู้อื่นอย่างตั้งใจ และให้เกียรติซึ่งกัน และกัน
6. เพื่อพัฒนาทักษะในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
7. เพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เนื่องจากสมาชิกได้เรียนรู้ทักษะสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้นจากการได้ทำงานร่วมกัน มีความพร้อมที่จะทำงานร่วมกันมากขึ้น
8. เพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ให้สมาชิกของทีม
9. เพื่อเสริมสร้างขวัญ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
10. เพื่อปรับปรุงการทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในภาพรวม

สุรติกาล ผูกเถสร (2550, หน้า 37) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการสร้างทีมงาน เพื่อให้ งานที่ทำงานร่วมกันสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ โดยอาศัยพลังของสมาชิกให้ทีมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีการเรียนรู้ และเสริมสร้างบรรยากาศของการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม ด้วยความพึงพอใจในงาน และผู้ร่วมทีมมีขวัญกำลังใจที่ดี และมีความมุ่งมั่นในประโยชน์สูงสุดที่ควรจะได้รับ

กฤษณัย แก้วมณี (2553, หน้า 14) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์หลักของการสร้างทีมงาน เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นโดยใช้พลังของกลุ่ม ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน โดยสมาชิกในทีมมีความพอใจในงานที่ปฏิบัติ และมีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 172) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมที่ดี ดังนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน ทำให้สมาชิกในทีมเกิดความเข้าใจตรงกันในการทำงาน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าหมาย
2. การวางแผนร่วมกัน การทำงานเป็นทีมจะต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการประเมินผลร่วมกันถ้าขาดการวางแผนร่วมกันจะทำให้เกิดการงานซ้ำซ้อนหรือทำงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้
3. การพึ่งพาอาศัยกัน สมาชิกในทีมจะต้องพึ่งพาอาศัย และร่วมมือกัน
4. ความไว้วางใจ สมาชิกในทีมจะต้องมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่ มีระเบียบวินัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน โดยมีลักษณะเปิดเผยให้ความเคารพ เห็นคุณค่า และยอมรับ

ในบทบาทหน้าที่ ของกัน และกัน เพื่อจะได้รับการยอมรับจากสมาชิกในทีม สมาชิกในทีมทุกคนจึงควรมีน้ำใจต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน จะได้ทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

เปรมฤดี บุญยืน (2558, หน้า 21) ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมนั้น เพื่อช่วยสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน เกิดการเรียนรู้ การฟังพาทศัยกัน สมาชิกเข้าใจในบทบาทของตนเอง และให้การสนับสนุนช่วยเหลือกัน สร้างความร่วมมือ ร่วมใจการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ปรับปรุงพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม เสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม พัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน เป็นทีม และเป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปว่า การทำงานเป็นทีมที่ดีนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการรวมพลังในการทำงาน ที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังไว้ในการดำเนินงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์การ

โครงสร้างของทีมงาน

ชร สุนทARYุทธ (2551, หน้า 220) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโครงสร้างของทีมงานไว้ว่า บุคคลที่มารวมตัวกันเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม เมื่อมีปฏิภริยาสัมพันธ์ต่อกัน ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะปรากฏขึ้น ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดโครงสร้างของกลุ่ม ก่อให้เกิดแบบแผนของความสัมพันธ์ในกลุ่ม ส่วนประกอบที่สำคัญของโครงสร้าง ได้แก่ สถานภาพ บทบาท ปทัสถาน การสื่อสารระหว่างกลุ่ม และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่ม

1. สถานภาพ หมายถึง ตำแหน่งทางสังคม หรือตำแหน่งต่าง ๆ ในกลุ่มคนที่จะมาอยู่รวมกัน ซึ่งมีความแตกต่างกันอยู่แล้ว แต่ละคนจะได้รับตำแหน่งต่าง ๆ ตามความเหมาะสมหรือบางที่อาจได้ตำแหน่งมาจากการใช้อิทธิพล เช่น ใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งผู้จัดการ หัวหน้าพรรค หรือผู้อำนวยการ เป็นต้น

2. บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ครอบครองอยู่ เช่น ผู้มีตำแหน่งเป็นประธานกลุ่มต้องแสดงพฤติกรรมของผู้นำ ส่วนผู้ที่ป็นสมาชิกก็ต้องแสดงพฤติกรรมของผู้ตาม เป็นต้น

3. ปทัสถาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่สมาชิกของกลุ่มพึงปฏิบัติตาม เพื่อให้ปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกเป็นไปโดยราบรื่น และเสมอต้นเสมอปลาย รูปแบบของปทัสถาน เช่น ระเบียบ กฎ คำสั่ง ข้อควรปฏิบัติ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางปฏิบัติของสมาชิก ซึ่งผู้ใดละเมิดมาปฏิบัติตาม จะได้รับการลงโทษจากกลุ่ม เช่น ได้รับการตำหนิ หรือการไล่ออกจากกลุ่ม ผู้ที่ปฏิบัติตามปทัสถาน จะได้รับการยอมรับ และยกย่องจากกลุ่ม

4. การสื่อสาร หมายถึง การแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล การสื่อสารเป็นเครือข่าย เชื่อมคนเข้าด้วยกัน ถ้าไม่มีการสื่อสารความเป็นกลุ่มจะเกิดขึ้นไม่ได้ หรือแม้แต่เมื่อเป็นกลุ่มแล้ว ความเป็นกลุ่มจะสลายไปในที่สุด เพราะสมาชิกจะไม่ทราบว่ากลุ่มมีเป้าหมายอะไรที่ต้องการทำให้สำเร็จ สมาชิกในกลุ่มจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง จึงจะทำให้กลุ่มหรือองค์การบรรลุเป้าหมาย เหล่านั้น

5. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพของกลุ่ม หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้กลุ่มพัฒนาขึ้นมา และดำรงอยู่ได้ เช่น การมีความคิด เจตคติ ค่านิยม และความเชื่อ ที่คล้ายคลึงกัน หรือมาสดภาพทางเศรษฐกิจในระดับเดียวกัน เป็นต้น ย่อมทำให้มีการสื่อสารกัน บ่อย และเป็นกลุ่มได้เร็วขึ้น และทำให้กลุ่มมีความเข้มแข็งผนึกกำลังพลังกันเหนียวแน่นมากยิ่งขึ้น

วิการดา เกษตรเอี่ยม (2558, หน้า 52-53) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับโครงสร้างของทีมงานไว้ว่า การทำงานเป็นทีมของสมาชิกที่มีความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ โดยการพยายามลดจุดอ่อน และประสานจุดแข็งของสมาชิกแต่ละคนเข้าด้วยกัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมผ่านไปได้อย่างดี และมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการวางระบบการทำงานหรือการบริหารการจัดการทีมงานในลักษณะที่ เรียกว่า โครงสร้างของทีมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แบ่งแยกหน้าที่การทำงานของสมาชิกแต่ละคนในทีม ให้ สอดคล้องตามความถนัด และความสามารถ สมาชิกทุกคนจะได้รับงานที่มีปริมาณเท่ากัน และ เหมาะสมกับตนเอง การจัดโครงสร้างของทีมงานต้องอาศัยปัจจัย 5 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดส่วนประกอบของทีม กล่าวคือ ประกอบด้วยรูปแบบของการประสานงาน วิธีการปฏิบัติงานร่วมกัน การติดต่อสื่อสาร การกำหนดบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของสมาชิก โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ ปริมาณงานความยากแจะขอบเขตของงานเป็นหลัก

2. การกำหนดบทบาท และแต่งตั้งผู้นำ กล่าวคือ การแต่งตั้งผู้นำควรแต่งตั้งให้เร็วที่สุดหลังจากกำหนดส่วนประกอบของทีม ผู้นำทีมเป็นผู้ที่สามารถทำให้ทีมประสบความสำเร็จ ทีมจึงต้องมีการกำหนดตัวผู้นำ โดยพิจารณาจากรูปแบบ โครงสร้างของทีมว่าต้องการผู้นำอย่างไร หรือจะ กำหนดผู้นำทีมโดยผลัดกันแสดงบทบาทผู้นำในแต่ละสถานการณ์ หรือเป็นลักษณะการหมุนเวียน ทำหน้าที่ผู้นำ โดยพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพ พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบสำหรับผู้นำทีมให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้นำได้แสดงบทบาทได้เต็มที่ และนำทีมไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

3. การติดต่อกับภายนอก กล่าวคือ สิ่งแวดล้อมภายนอกเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบริหารจัดการทีม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างทีม การติดต่อกับบุคคลภายนอกทีมหรือระหว่างทีมซึ่งทั้งสองทีมมีความเกี่ยวข้องกัน และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกัน และกันด้วยแล้ว ยิ่งจำเป็นต้องอาศัย ความเข้าใจอันดี และความร่วมมือร่วมใจเป็นอย่างมากจึงจะก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน

4. การกำหนดขนาดของทีม กล่าวคือ ทีมควรมีขนาดที่เหมาะสมไม่ใหญ่ และไม่เล็กจนเกินไป เพราะถ้าทีมมีขนาดใหญ่อาจทำให้เกิดกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งจะเกิดความขัดแย้งทั้งส่วนตัว และผลประโยชน์ของกลุ่มย่อย ทำให้ขาดความสามัคคี และขาดความเป็นเอกภาพของทีมลดน้อยลง ส่งผลเสียต่อการวางแผน การปฏิบัติงาน และความสำเร็จของงาน ถ้าหากทีมเล็กเกินไป อาจทำให้ขาดทักษะที่จำเป็น และกำลังความสามารถในทีมก็มีจำกัด ทำให้ทีมไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สมาชิกที่เหมาะสมจะอยู่ในเกณฑ์ 7-10 คน เพื่อที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การเลือกสมาชิก กล่าวคือ สมาชิกทีมเป็นส่วนประกอบสำคัญของทีม ซึ่งสมาชิกทีมควรประกอบไปด้วยสมาชิกที่มีลักษณะแตกต่างกัน ได้แก่

5.1 สมาชิกที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

5.2 สมาชิกมีทักษะในการวิเคราะห์ และตัดสินใจแก้ปัญหาเพื่อเป็นผู้กำหนดปัญหา และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมสำหรับการแก้ปัญหาในทางปฏิบัติ

5.3 สมาชิกมีทักษะในการติดต่อสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ หรือเรียกว่า ทักษะทางด้านมนุษยศาสตร์สำหรับการประสานงานระหว่างสมาชิกในทีม และระหว่างทีม เพื่อการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น และสำเร็จตามเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ในการสร้างทีมงานเป็นทีมหนึ่งสิ่งที่จะต้องคำนึงอีกหนึ่งสิ่งคือ โครงสร้างของทีมงาน ซึ่งโครงสร้างของทีมงานนั้นเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยสมาชิกทีมที่ดีมีทักษะในการร่วมงานกับผู้อื่น มีความสามารถในการทำงานตามที่รับได้ มอบหมาย ไม่สร้างความล้มเหลวให้กับทีม สามารถสร้างจุดแข็ง และนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จ

ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม

เนื่องจากการทำงานเป็นทีมมีความเชื่อมโยงผูกพันของงาน และความสัมพันธ์ต่อกันในทีมงาน ดังนั้นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ซึ่งวิกานดา เกษตรเยี่ยม (2558, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมหนึ่งเมื่อดำเนินงานผ่านไประยะหนึ่ง ทีมงานอาจเกิดสภาพอ่อนล้าขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจาก 3 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. ปัญหาเกิดจากการบริหาร ได้แก่ไม่มีนโยบายที่แน่นอน ไม่มีภาวะผู้นำเอาผลประโยชน์ส่วนตัวมาปะปนกับงาน บริหารเวลาไม่เป็น ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ขาดความเป็นกันเอง ไม่จริงใจกับผู้ร่วมงาน การสื่อสาร และการมอบหมายงานไม่มีประสิทธิภาพ และไม่ยอมรับการผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

2. ปัญหาเกิดจากผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ เป้าหมายการทำงานไม่ตรงกัน ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ทำงานแบบตัวใครตัวมัน ไม่เข้าใจกระบวนการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน

3. ปัญหาด้านอื่น ๆ ได้แก่ ระบบข้อมูลไม่มีประสิทธิภาพ ระบบงานมีความซ้ำซ้อน บรรยากาศการทำงานไม่เอื้ออำนวย อุปสรรคไม่เพียงพอ ขาดการประชุมปรึกษาหารือกัน

เทพ สงวนกิตติพัทธ์ (2552, หน้า 25) ได้สรุปอุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. อุปสรรคที่เกิดจากหัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม ได้แก่ ขาดการวางแผนหรือแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่มีการแบ่งงานหรือกระจายงานอย่างเหมาะสม สั่งการไม่ชัดเจนหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งบ่อยครั้ง ขาดการสนับสนุนหรือสร้างแรงจูงใจที่ดีแก่ทีมงาน และการประเมินผลงานใช้อ่านจมากเกินไป ไม่ฟังผู้อื่น ขาดคุณธรรม และความยุติธรรมการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญแก่ผลงานมากเกินไป จนลืมนึกถึงความสำคัญของผู้ปฏิบัติงาน สุขภาพไม่สมบูรณ์หรือไม่ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกายในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2. อุปสรรคที่เกิดขึ้นจากสมาชิกทีม ได้แก่ ขาดความร่วมมือร่วมใจ หรือมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่ตระหนักถึงการวางแผน หรือการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน รับคำสั่งโดยไม่มี การทบทวนให้แน่ชัด ไม่สอบถามเมื่อมีข้อสงสัย ปฏิบัติงาน โดยไม่เป็นไปตามลำดับขั้นตอน ก่อน-หลัง ขาดความรู้ความชำนาญ หรือขาดผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ไม่รู้กำหนดเวลางานว่าให้แล้วเสร็จเมื่อใด ขาดการสอนงานกันเอง หรือไม่พยายามเพิ่มพูนความรู้ภายในทีม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม สุขภาพไม่สมบูรณ์หรือไม่ทุ่มเทกำลังใจ กำลังกายในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

Greenberg and Baron (2003, pp. 314-316) ได้สรุปอุปสรรคการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. ความไม่เต็มใจที่จะร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีม เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งเพราะหัวใจในการทำงานเป็นทีม คือ ความมุ่งมั่นร่วมกันของสมาชิก

2. การไม่ได้รับความสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร เพราะถึงแม้ว่าการทำงานเป็นทีมจะไม่ต้องขอให้ฝ่ายบริหารแทรกแซงกิจกรรม การกำหนดเป้าหมาย การวางแผน และการดำเนินการตามแผน แต่ทีมต้องการให้ฝ่ายบริหารสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยค่าจ้าง หรือปัจจัยกระตุ้น เช่น งบประมาณที่เพียงพอสำหรับการดำเนินงาน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ผลประโยชน์เกื้อกูลที่ทีมงานจะได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อทราบถึงความก้าวหน้าในการทำงาน การยอมรับความสำคัญของงาน เป็นต้น

3. ฝ่ายบริหารไม่เต็มใจที่จะวางมือจากการควบคุม เพราะบางครั้งฝ่ายบริหารเองก็ไม่วางใจที่จะให้ทีมงานทำงานเองอย่างมีอิสระ ทำให้มีการแทรกแซงเกิดขึ้น โดยอัตโนมัติ เป็นเหตุให้

ทีมงานเกิดความรู้สึกกดดัน ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ผลการปฏิบัติของ ทีมถูกแทรกแซงจากฝ่ายบริหารมักไม่ดีเท่าที่ควร

4. การไม่ร่วมมือกับฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร เพราะบางครั้งการทำงานเป็นทีมซึ่งมุ่งแข่งขัน เพื่อความสำเร็จสูงสุด จะทำให้สมาชิกในทีมลดความสำคัญของการร่วมมือระหว่างทีมของตนกับ ฝ่ายอื่น ๆ ในองค์กร จึงอาจเกิดอุปสรรคขึ้นได้ในกรณีที่งานนั้นจำเป็นต้องได้รับข้อมูลหรือ การสนับสนุนจากฝ่ายอื่น ๆ

ขงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 191-192) กล่าวถึง อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม ดังนี้

1. การพุดจา และตกลงกันไม่ชัดเจน คือ ตั้งแต่เริ่มต้นถึงเป้าหมาย และบทบาทของทีม รวมทั้งบทบาทของแต่ละคน
2. มีการปกปิดความผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน และหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญกับปัญหา ทำให้ขาดโอกาสที่จะวิเคราะห์ความผิดพลาดที่ผ่านมา และใช้ประโยชน์จากความผิดพลาดนั้นสำหรับการ จัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป
3. มีการแข่งขันชิงดีกันระหว่างสมาชิก เมื่อมีการขัดแย้งกันในเรื่องของความคิดเห็น เกิดขึ้นก็มิได้มีการหารือกัน ในทางที่สร้างสรรค์ หรือผลดูประสิทธิภาพของทีม
4. ไม่ได้มีการประชุมหารือเป็นเครื่องกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความรู้สึกผูกพันกับมติของทีม ประชุมอย่างแท้จริง ทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกฝืนใจที่ต้องสวมบทบาท หรือปฏิบัติตามที่ตกลง กันไว้
5. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องไม่ได้เป็นไปในทางที่สนับสนุนกัน และกัน ต่างคนต่างก็มีปัญหาในการทำงาน ซึ่งวิธีการการปรึกษาหารือกันก็มักจะสวนทางกัน
6. ขาดการวางแนวทาง และหาจังหวะที่จะใช้ให้เป็นประโยชน์ในอันที่จะส่งเสริม ความก้าวหน้าของสมาชิก
7. ขาดความสัมพันธ์อันดีกับทีมอื่น หรือหน่วยงานอื่น ทำให้ทีมนั้นไม่ได้รับความเชื่อถือ ยกย่อง หัวหน้าทีมเองก็ไม่ได้เป็นลูกทีมที่ดีของทีมในระดับเหนือขึ้นไป
8. ขาดการประเมินผลการทำงานของทีม ซึ่งควรจะทำเป็นระยะ ๆ อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ ขาดการทบทวนเป้าหมาย และวิธีการ ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงไปให้สอดคล้องกับสถานะ ขององค์กรนั้น ๆ

กล่าวโดยสรุปว่า อุปสรรคในการทำงานเป็นทีม นั้น เกิดจากการขาดการวางแผนที่ดี ขาดการมีส่วนร่วมการทำงานภายในทีม มีการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน แบ่งงานไม่เหมาะสมกับความรู้ ความชำนาญ ไม่กล้าเผชิญกับปัญหา ซึ่งส่งผลกระทบต่อให้การทำงานเป็นทีม นั้นล้มเหลว ทำให้ องค์กรมีความล่าช้าในการทำงาน และไม่ประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ไว้ดังนี้

McGregor (1960, pp. 19-21) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 11 ประการ ดังนี้

1. บรรยากาศของการทำงานไม่เป็นทางการ
2. มีการอภิปราย ถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง
3. สมาชิกของทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน
4. สมาชิกของทีมงานรับฟังเหตุผลซึ่งกัน และกัน
5. เมื่อมีการขัดแย้งกัน กลุ่มจะใช้เหตุ และผลในการยุติปัญหา และจะร่วมกันแก้ไข

ปัญหา

6. มีการตัดสินใจโดยการเห็นพ้องต้องกัน
7. การวิพากษ์ วิจารณ์เป็นไปอย่างตรงไปตรงมา
8. สมาชิกมีอิสระที่จะแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงาน
9. มีการมอบหมายงานกันอย่างชัดเจน สมาชิกยอมรับภารกิจต่าง ๆ อย่างเต็มใจ
10. หัวหน้าไม่ใช่อำนาจครอบงำ
11. มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ

Likert (1961, pp. 24-28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ 24 ประการ ดังนี้

1. สมาชิกมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน
2. สภาพการปฏิบัติงานมีความเป็นกันเอง และไม่ตึงเครียด
3. สมาชิกมีความสนใจซึ่งกัน และกัน และให้เกียรติกัน
4. มีความไว้วางใจกัน และกัน
5. สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่าง ๆ
6. สมาชิกมีการประสานงานที่ดี
7. สมาชิกยอมรับ และให้ความสำคัญต่อค่านิยมทีม
8. สมาชิกมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของทีมร่วมกัน
9. บรรยากาศของการทำงานสนับสนุนเกื้อกูลกัน
10. หัวหน้าทีมมีการส่งเสริมบรรยากาศของการร่วมมือประสานงานกัน
11. สมาชิกมีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

12. สมาชิกยอมรับเป้าหมาย และความคาดหวังของทีมงานด้วยความเต็มใจ
13. สมาชิกมีความมั่นใจในความสามารถของทีมงาน
14. สมาชิกให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน
15. บรรยากาศการทำงานส่งเสริมให้มรการใช้ความคิดสร้างสรรค์
16. ทีมงานมีความริเริ่มสร้างสรรค์
17. มีการสื่อสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา
18. มีการสื่อสารเรื่องราวที่สำคัญทุกเรื่อง และไม่เสียเวลากับเรื่องที่ไม่สำคัญ
19. สมาชิกมีการสนใจข่าวสารข้อมูลที่ได้รับฟัง และรับฟังโดยปราศจากความแกล้งใจ
20. มีการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันในทุกเรื่อง
21. สมาชิกทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และทุกคนทำงาน โดยกระบวนการกลุ่ม
22. มีครวมยึดหยุ่นในการทำงาน
23. สมาชิกเข้าใจเป้าหมาย และปรัชญาในการทำงานส่งผลให้การตัดสินใจเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพ

24. หัวหน้าทีมมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน

Woodcock (1989, pp. 75-116) กล่าวถึง การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ต้องการศึกษา 11 ด้าน คือ

1. บทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล
2. วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และเป้าหมายที่ยอมรับ
3. การเปิดเผย และการเผชิญหน้า
4. การสนับสนุน และความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน
5. ความร่วมมือ และความขัดแย้ง
6. กระบวนการทำงาน และการตัดสินใจที่ถูกต้อง
7. ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
8. การตรวจสอบทบทวนผลงาน และวิธีการทำงาน
9. การพัฒนาตนเอง
10. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม
11. การติดต่อสื่อสารที่ดี

Larson and Lafasto (1989, pp. 70-79) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ทีมงานที่มีความเป็นเลิศควรมีลักษณะ 8 ประการ สามารถที่จะสรุปได้ดังนี้

1. มีเป้าหมาย และความชัดเจน

2. มีโครงสร้างงานที่มุ่งผลชัดเจน
3. มีสมาชิกทีมงานที่มีความสามารถ
4. มีความผูกพันในงานอย่างมีเอกภาพ
5. มีบรรยากาศที่ดีของการทำงานร่วมกัน
6. มีมาตรฐานแห่งการเป็นเลิศ
7. มีการสนับสนุน และการยอมรับจากภายนอกทีมงาน
8. มีผู้นำที่ยืดหลักการ

Parker (1990, p. 170) ได้อธิบายคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของทีมงาน ไว้ 12 ประการ ดังนี้

1. มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์
2. บรรยากาศการทำงานที่ปราศจากพิธีรีตอง
3. การมีส่วนร่วม
4. การรับฟังซึ่งกัน และกัน
5. ความไม่เห็นด้วยในทางบวก
6. ความเห็นพ้องกัน
7. การสื่อสารที่เปิดเผย
8. บทบาท และการมอบหมายงานที่ชัดเจน
9. ภาวะผู้นำร่วม
10. ความสัมพันธ์กับภายนอก
11. รูปแบบการทำงานที่หลากหลาย
12. การประเมินผลตนเอง

Biech (2008, pp. 14-26) ได้แบ่งลักษณะของทีมที่ประสบความสำเร็จ ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน
2. มีบทบาทที่ชัดเจน
3. มีการสื่อสารแบบเปิดกว้าง
4. มีการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การมีส่วนร่วมที่สมดุล
6. มีความหลากหลายที่มีคุณค่า
7. มีการจัดการความขัดแย้ง

8. มีบรรยากาศเชิงบวก
9. มีความสัมพันธ์แบบร่วมมือ
10. มีผู้นำแบบมีส่วนร่วม

สุพิชญา ชัยโชติรานันท์ (2551, หน้า 80-86) ได้สรุปลักษณะของทีมงานที่ดีในการวางแผน
แนวทางสำหรับพัฒนาการทำงานเป็นทีม ไว้ดังต่อไปนี้

1. มีเป้าหมายร่วมกัน
2. มีภาวะผู้นำ
3. มีความไว้วางใจ
4. เปิดเผย และกล้าเผชิญหน้า
5. มีกระบวนการทำงานที่ดี
6. เคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง
7. มีความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
8. ช่วยเหลือกัน
9. เข้าใจบทบาทของตนเองอย่างชัดเจน

สมุทพร ชำนาญ (2556, หน้า 188-190) ได้ให้ทรรศนะไว้ว่า ลักษณะของทีมหรือแต่ละทีม
จะเหมือนหรือต่างกันอยู่ที่ประสิทธิภาพ และการประสบความสำเร็จในเป้าหมาย ผู้นำจะต้องพัฒนา
บทบาทหน้าที่ของทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ให้ได้ มี 8 ประการ ดังนี้

1. โปร่งใส และมีการยกระดับของเป้าหมาย
2. โครงสร้างที่มุ่งผลสัมฤทธิ์
3. สมาชิกของทีมที่มีความสามารถ
4. ความเป็นหนึ่ง
5. มีบรรยากาศของการร่วมมือ
6. มีมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม
7. การได้รับการสนับสนุน และการยอมรับจากภายนอก
8. ภาวะผู้นำ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องให้ความร่วมมือใน
การดำเนินงานเพื่อช่วยให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ผู้ร่วมทีมต้องเคารพ และรับฟังความคิดเห็นของ
ผู้อื่น สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในทีมงานจะต้องมีบุคคลที่มีภาวะ
ความเป็นผู้นำ เพื่อให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ ได้อย่างเหมาะสม
และสามารถที่จะนำองค์การสู่มาตรฐานแห่งความเป็นเลิศได้

ในการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย Woodcock (1989, pp. 75-116), McGregor (1960), Likert (1961) และวารสาร วัชรกฤต (2549, หน้า 9-11) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัด จันทบุรี ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาโดยสังเคราะห์มาเป็นการทำงานเป็นทีม และผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์การทำงานเป็นทีม

| ที่ | การทำงานเป็นทีม | นักวิชาการ | | | |
|-----|---------------------------|--------------------|--------------------|------------------|----------------|
| | | Woodcock (1989) | McGregor (1960) | Likert (1961) | วารสาร วัชรกฤต |
| 1 | การมีเป้าหมายร่วมกัน | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 2 | การยอมรับนับถือกัน | | ✓ | ✓ | ✓ |
| 3 | การมีส่วนร่วม | ✓ | | ✓ | ✓ |
| 4 | การไว้วางใจซึ่งกัน และกัน | ✓ | ✓ | ✓ | |
| 5 | ความรับผิดชอบ | | ✓ | | ✓ |

การทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อช่วยให้เกิดเป้าหมายร่วมกัน ผู้ร่วมทีมต้องเคารพ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ในทีมงานจะต้องมีบุคคลที่มีภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ ได้อย่างเหมาะสม และสามารถที่จะนำองค์การสู่มาตรฐานแห่งความเป็นเลิศได้

ในการทำงานเป็นทีมมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมไว้ข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในแนวคิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย Woodcock (1989, pp.75-116), McGregor (1960), Likert (1961) และ วารสาร วัชรกฤต (2549, หน้า 9-11) ซึ่งมีความสอดคล้องกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัด จันทบุรี ดังนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาโดยสังเคราะห์มาเป็นการทำงานเป็นทีม และผู้วิจัยได้เลือกศึกษาในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน 2) การยอมรับนับถือกัน 3) การมีส่วนร่วม 4) การไว้วางใจซึ่งกัน และกัน 5) การมีความรับผิดชอบ มาเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยครั้งนี้

1. การมีเป้าหมายร่วมกัน

เป็นลักษณะของการทำงานที่สมาชิกทุกคนเข้าใจวัตถุประสงค์ และมีเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน โดยทุกคนจะมีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้น และสมาชิกให้การยอมรับด้วยความเต็มใจ ทุกคนให้ความสำคัญของเป้าหมายส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และเป้าหมายของทีมมีความเด่นชัดเฉพาะเจาะจง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะประสานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย การให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

วิรัช สงวนวงษ์วาน (2551, หน้า 81) ได้ให้ความหมายว่า เป้าหมาย คือ ผลลัพธ์ที่ต้องการของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือขององค์กร โดยรวมหรือเป้าหมายก็คือวัตถุประสงค์ (Goals are objectives) ที่ให้แนวทางสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ และให้แนวทางปฏิบัติแก่ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร

จริยา เห็นงาม (2559, หน้า 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของเป้าหมาย หมายถึง การที่สมาชิกทีมงานมีจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายความสำเร็จของการทำงานที่จุดเดียวกัน และเป็นเป้าหมายการทำงานของสมาชิกที่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ทำให้สมาชิกทีมงานทุกคนยึดมั่น และตระหนักในเป้าหมายของการทำงานอันเดียวกัน จึงมีพยายามทำความเข้าใจทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน

Woodcock (1989, p. 75) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพ จะต้องมีความชัดเจน ตกลงร่วมกันทำให้มองเห็นผลสำเร็จของงาน จะต้องมีความชัดเจนในการดำเนินงานอย่างชัดเจน โดย พยายามให้แต่ละคนมีช่องว่างน้อยที่สุด ระหว่างทีมกับบุคคล เพราะบางคนไม่มีความพอใจ ฉะนั้นทีมที่ดีจะต้องเปิด โอกาสให้สมาชิกทุกคนในทีมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย

สรุปได้ว่า การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่มีสมาชิกมีจุดหมายเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการร่วมมือกันในการทำงาน โดยที่ผู้ร่วมงานมีวัตถุประสงค์เดียวกันนั่นคือการที่จะทำให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ

2. การยอมรับนับถือกัน

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกรับฟังเหตุผลซึ่งกัน และกัน มีความสนใจ และให้เกียรติกัน ยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันในทุกเรื่อง ให้ความเคารพในบทบาท และหน้าที่ของกัน และกัน มีความรัก และสามัคคีกัน

การยอมรับนับถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเมื่อบุคคลมีการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันแล้ว จะส่งผลให้เกิดการยอมรับซึ่งกัน และกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน มีความเชื่อถือในความสามารถของกัน และกัน ทำให้ทีมสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559, หน้า 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกัน และกัน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกัน และกัน ยอมรับในความแตกต่างของกัน และกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

จริยา เห็นงาม (2559, หน้า 41) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกยอมรับในความรู้ ความสามารถ จุดดี จุดเด่น ความแตกต่างด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ สิทธิอันพึงมีพึงได้ บทบาทหน้าที่ของเพื่อนร่วมทีมด้วยความจริงใจ ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน จะให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีม กล่าวคือ จะทำให้บรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง เพื่อนร่วมทีมกล้าที่จะแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา ให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันอย่างใกล้ชิด ส่งผลให้การทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

Herzberg (1959) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือบางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

Likert (1961, p. 166) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในวิธีการแก้ไขปัญหาขององค์กร และมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล และกระบวนการกลุ่ม

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่สมาชิกทีมทุกคนในทีมงานให้ความเคารพซึ่งกัน และกัน และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งส่งผลให้เกิดการยอมรับในทีม

3. การมีส่วนร่วม

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน และร่วมมือกันแก้ปัญหา มีการทำงานโดยกระบวนการกลุ่ม สมาชิกมีความรับผิดชอบต่อกัน มุ่งมั่นไปในทิศทางที่สอดคล้องกัน และเสริมสร้างการรับรู้ในการทำงานร่วมกัน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการดำเนินการของฝ่ายบริหารที่จะจงใจให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ และร่วมพัฒนาด้วยความเต็มใจ อุทิศแรงกายแรงใจ มุ่งมั่นต่องานเสมือนว่าตนเองเป็นเจ้าขององค์กร

ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์ (2551) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า การมีส่วนร่วม เป็นผลมาจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องของความต้องการ และทิศทางการเปลี่ยนแปลง ความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะมีมากพอจนเกิดความคิดริเริ่ม โครงการเพื่อการปฏิบัติการ กล่าวคือ ต้องเป็นการเห็นพ้องต้องกันของคนส่วนใหญ่ที่จะเข้าร่วม ปฏิบัติการนั้น และเหตุผลที่คนมาร่วม ปฏิบัติการได้จะต้องตระหนักว่าการปฏิบัติการ ทั้งหมดโดยกลุ่ม หรือในนามของกลุ่มหรือกระทำการผ่านองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้อง เป็นเสมือนตัวที่ทำให้การปฏิบัติการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการ

ศศิธร โรจนวิภาค (2558, หน้า 29) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการตรวจสอบการประเมินผล และปรับปรุงแก้ไข

จริยา เห็นงาม (2559, หน้า 43) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคคลหรือสมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจในการวางแผนงาน การทำงาน ร่วมติดตาม และการประเมินผลการทำงาน ร่วมรับผิดชอบการทำงานตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย ทำให้เกิดข้อผูกพันในสิ่งที่ตกลงร่วมกันของทีม หรืออาจกล่าวได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญต่อทีมงาน ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกเข้ามามีส่วนในการระดมความคิด ความสามารถในการทำงาน สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ตรงประเด็น ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันเวลา

Parker (1990, p. 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การมีส่วนร่วมที่มีน้ำหนัก คือการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางวาจาหรือท่าทาง เป็นไปอย่างมีคุณภาพส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงาน การมีส่วนร่วมไม่จำกัดอยู่เฉพาะความคิดเห็น หรืออภิปรายอย่างกว้างขวาง อาจมีส่วนร่วมโดยภาษาท่าก็ได้ การมีส่วนร่วมสามารถปรับปรุงได้โดย

1. จำกัดการมีส่วนร่วมเฉพาะกิจกรรมหรือเรื่องที่กำลังพิจารณาเท่านั้น
2. แทรกแซงเมื่อการมีส่วนร่วมไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ดำเนินการ
3. สนับสนุนช่วยเหลือให้กับสมาชิกที่เงียบ ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น
4. กล่าวพูด กล่าวแสดงออกเมื่อมีความคิดต่างจากสมาชิกส่วนใหญ่

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่สมาชิกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ได้ร่วมคิดตัดสินใจ มีการช่วยเหลือร่วมมือร่วมแรงกันในการทำงานอย่างมีคุณภาพ และแสดงให้เห็นถึงการมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร และผู้นำร่วมกัน ซึ่งกระบวนการมีส่วนร่วมจะต้องมีผู้นำที่ดีอันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

4. การไว้วางใจซึ่งกัน และกัน

เป็นลักษณะการทำงานที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกัน และมีความจริงใจในการแสดงความรู้สึก ในการสนับสนุนซึ่งกัน และกัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง และทีมงานมีความเป็นมิตร และไม่มุ่งร้ายต่อกัน

ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญที่สมาชิกในทีมมีความต้องการ ถ้าบุคลากรมีความไว้วางใจเชื่อใจ ทำให้เกิดการสนับสนุนซึ่งกัน และกัน เพื่อทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่ละคนในองค์กรจะมีความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจัง อันจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วารภรณ์ ตระกูลสฤณี (2550, หน้า 31-32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมาชิกในทีมงานจะต้องไว้วางใจซึ่งกัน และกัน สามารถเล่าเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างสบายใจ เพื่อให้เพื่อนร่วมทีมได้รับทราบถึงรายละเอียดที่ไม่ควรเปิดเผย ให้คนนอกทีม ได้รับฟัง นอกจากนี้แล้วแต่ละคนยังมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นตรงข้ามโดยไม่ต้อง หวั่นกลัวว่าจะได้รับผลร้ายที่ต่อเนื่องมาภายหลัง

ณัฐชา สาลิวงษ์ (2558, หน้า 33) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความซื่อสัตย์ในหน้าที่มีระเบียบวินัยในการทำงาน ต้องเชื่อถือในความสามารถของกัน และกัน โดยมีการพูดคุยอย่างเปิดเผย เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ไม่มีการนิทาลับหลังกัน

จริยา เห็นงาม (2559, หน้า 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง การที่บุคคลที่เป็นสมาชิกทีมหรือผู้นำทีมมีความรู้สึกเชื่อถือศรัทธาไว้วางใจในความคิดเห็น การกระทำที่ดีต่อกัน มีความรัก ความเมตตาต่อกันด้วยความเต็มใจปราศจากการบีบบังคับ เกิดความเชื่อมั่น และไว้วางใจกัน เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่ทำให้การทำงานร่วมกันให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Fox (1974) กล่าวว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีรูปแบบที่แตกต่างของความสัมพันธ์ของความไว้วางใจอยู่ในทุกองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จ มีการสร้าง รากฐานที่ประกอบด้วย ความไว้วางใจแนวขวาง (Lateral trust) เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้ที่เท่าเทียมหรือระดับเดียวกัน รูปแบบที่สอง คือ ความไว้วางใจแนวตั้ง (Vertical trust) เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ ความไว้วางใจภายนอก (External trust) เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างองค์กรกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์

สรุปได้ว่า ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน หมายถึง ความไว้วางใจซึ่งกัน และกันเป็นหัวใจหรือรากฐานในการทำงานเป็นทีม และ เป็นหัวใจสำคัญแห่งการร่วมมือกันทำงาน ที่หลายหน่วยงานพยายามที่จะสร้างทีมงาน และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ดังนั้น ไม่ว่าจะบุคคลใดจะอยู่ในสถานภาพไหน บทบาทอะไรก็ตาม จำเป็น

ที่จะต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับตนเอง ทั้งในส่วนที่ทำให้ตนเอง เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และรู้จักที่จะไว้วางใจคนอื่น ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีความสุข และประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และในการทำงาน

5. การมีความรับผิดชอบ

สมาชิกในทีมต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกัน เพราะความรับผิดชอบของแต่ละคนหมายถึงความสำเร็จของกลุ่มหรือทีมงาน

ณัฐฉิชา ศรีพิมลปาณี (2551, หน้า 29) ได้สรุปประเภทของความรับผิดชอบไว้ดังนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ได้แก่ ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ตรงต่อเวลา ประพฤติตนเป็น คนคนดีมีระเบียบวินัย และคุณธรรม ยึดมั่น ในกฎเกณฑ์รับผิดชอบต่อสุขภาพอนามัยของตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทำงานสำเร็จได้ด้วยตนเองโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค

2. ความรับผิดชอบต่อสังคม ได้แก่ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ครอบครัวเพื่อน สังคม และประเทศชาติ

ขงยุทธ เกษสาคร (2551, หน้า 72) ได้กล่าวว่า ความรับผิดชอบ คือ เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานของบุคคลนั้น จะช่วยให้เกิดความผูกพัน บุคคลต้องการมีโอกาสที่จะรับผิดชอบ ถ้าเกิดความรับผิดชอบขึ้นแล้วการถูกควบคุมก็จะน้อยลง

Herzberg (1959) ได้ให้ความหมายว่า การมีความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแก้ปัญหา หรือรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และมีอำนาจเพียงพอที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง

สรุปได้ว่า การมีความรับผิดชอบ หมายถึง ภาระหรือพันธะผูกพันในการจะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อผู้ร่วม งานต่อสังคม จึงจะทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่น

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

ความหมายของประสิทธิผล

ในเชิงการบริหารการศึกษาส่วนใหญ่ ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพขององค์กรหรือประสิทธิผลขององค์กร โรงเรียนไว้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และมุมมองของ ผู้นิยาม แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมุ่งที่ผลสำเร็จของงานหรือการทำงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์ อีกนัยหนึ่งประสิทธิผลขององค์การ คือ ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานขององค์กรที่สามารถกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ องค์การใดที่จะเรียกได้ว่ามีประสิทธิผลจะต้องมีความสามารถกระทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จในเวลาที่กำหนดไว้ได้ (ยูทธนา ทาตายุ, 2543, หน้า 5-19) จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลากหลาย ดังนี้

นิลบล อุณาศรี (2558, หน้า 36) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร โดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริการให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

อัญญา หัสรังค์ (2555, หน้า 32) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ หรือบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร ประสิทธิผลจึงเกี่ยวข้องกับการพิจารณาผลของการทำงาน ที่สำเร็จลุล่วงดังประสงค์คาดไว้เป็นหลัก และเป็นเครื่องตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าการบริหาร และองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด

สุชาวิณี อนงนุช (2557, หน้า 54) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การมีเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์กรที่ชัดเจน เพื่อให้ประสบความสำเร็จของงานในองค์กร

จตุพงษ์ ลีประเสริฐ (2558, หน้า 40) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการวิวัฒนาการสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นความสามารถในการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ

Bennis (1971, pp. 116-143 อ้างถึงใน ศรีวรรณ สดใส, 2557) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อรวมพลังเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

Schein (1973, p. 118 อ้างถึงใน สมพร หิรัญลักษณ์สุด, 2553) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง สมรรถภาพขององค์การในการที่จะอยู่รอด การปรับตัว การดำรงสภาพ และการเจริญเติบโต ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องกระทำให้ลุล่วงไป

Fiedler (1967, p. 9) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่กลุ่มสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ซึ่งถือว่าเป็นประสิทธิผลของกลุ่ม

Steers (1977, p. 55) กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

Price (1963, p. 318 cited in Lawless, 1979, p. 33) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิผล คือ ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีตัวบ่งชี้ความมี

ประสิทธิผลขององค์การ 5 อย่าง คือ ความสามารถในการผลิต, ขวัญ, การปฏิบัติแบบอย่าง, การปรับตัว และความเป็นปึกแผ่นขององค์การ

Hoy and Miskel (2001, p. 373) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนหมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกรับบังคับได้ และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จากความหมายของประสิทธิผลที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน คือนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ

ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิผล

จากความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลที่นักวิชาการได้ให้ความหมายทั่ว ๆ ไป ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกัน เช่น นักวิชาการสาขาเศรษฐศาสตร์ให้ความหมายว่าประสิทธิผลมีลักษณะ ในทำนองเดียวกับผลกำไรนักวิทยาศาสตร์ ให้ความหมายว่าประสิทธิผลในแง่ผลผลิตใหม่ ด้านผู้จัดการฝ่ายตลาดให้ความหมายประสิทธิผล หมายถึง ประสิทธิภาพหรือปริมาณของผลผลิต สำหรับนักศึกษาที่มุ่ง ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียน ดังนั้น จากความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลจึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ และหน่วยงาน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการเน้นที่การบรรลุเป้าหมาย จากความหมาย และแนวคิดดังกล่าวจึงมีทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล ดังนี้

1. แนวคิดของ Caplow (1964) โดยเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัว คือ
 - 1.1 ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
 - 1.2 ความผสมผสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
 - 1.3 ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
 ความสำเร็จ
2. แนวคิดของ Mott (1972) ได้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การ โดยพิจารณาจาก

2.1 ปริมาณ และคุณภาพของผลผลิต

2.2 ประสิทธิภาพ

2.3 ความสามารถในการปรับตัว

2.4 ความสามารถในการยืดหยุ่น

3. แนวคิดของ Gibson (1979, p. 27) กิปสันได้ทำการศึกษา และกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

3.1 ความสามารถในการผลิต

3.2 ประสิทธิภาพ

3.3 ความพึงพอใจ

3.4 ความสามารถในการปรับตัว

3.5 การพัฒนา และการอยู่รอด

4. แนวคิดของ Parson (1993) ซึ่งพาร์สันได้เสนอความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยพิจารณาจาก

4.1 การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม

4.2 การบรรลุเป้าหมาย

4.3 การบูรณาการ

4.4 การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

5. Hoy and Miskel (1991, p. 398) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของโรงเรียนว่ามีองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

5.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

5.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

5.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน

5.4 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร

นักวิชาการได้เสนอความคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรไว้เป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่แตกต่างกันจะให้ความสำคัญแก่เกณฑ์การประเมินที่แตกต่างกันด้วย กล่าวคือ นักวิทยาศาสตร์เห็นว่าควรมีประสิทธิผลขององค์กรพิจารณาได้จากสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่สามารถคิดค้นได้ นักเศรษฐศาสตร์เสนอให้วัดประสิทธิผลขององค์กรจากผลตอบแทนที่ได้รับจากการลงทุน ในด้านนักสังคมวิทยาเห็นควรให้พิจารณาจากความพึงพอใจของพนักงาน และ

สภาพแวดล้อม หรือบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้นสำหรับแนวทางในการประเมินประสิทธิผลขององค์กร อาจแยกเป็น 2 แนวทาง คือ (มัฆวาฬ สุวรรณเรือง, 2536, หน้า 8-12)

1. การประเมินประสิทธิผลตามเป้าหมาย (The goal-attainment approach) เป็นการประเมินประสิทธิผลโดยพิจารณาจากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นักวิชาการที่ศึกษาประสิทธิผลขององค์กรตามแนวความคิดนี้ได้แก่ Georgopoulos and Tannenbaum โดยเห็นว่า องค์กรทุกองค์กรมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้เครื่องมือ ที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต เพื่อผลิตผลงานขององค์กรการให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร จึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และหนทางหรือเครื่องมือ (Means) ซึ่งองค์กรใช้ในการรักษาความเป็นองค์กร และบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์กรทั่ว ๆ ไปคือ ผลผลิต (Output) ในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุ ถึงจุดหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยไม่สูญเสียความมั่นคง และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์วัสดุอุปกรณ์โดยมีตัวแปรที่ใช้วัด ประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่

1.1 ความสามารถในการผลิต (Productivity)

1.2 ความยืดหยุ่น (Flexibility) ขององค์กรในรูปความสำเร็จในการปรับตัว เข้ากับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร และภายนอกองค์กร

1.3 การปราศจากความตึงเครียด (Strain) หรือการขัดแย้งรุนแรงระหว่างกลุ่มย่อยในองค์กร หรือระหว่างหน่วยงานในองค์กร

แนวคิดในการนำเป้าหมายมาใช้ประเมินประสิทธิผลขององค์กรมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายซึ่งสามารถวัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้องชัดเจน เนื่องจากเป้าหมายบางอย่างไม่สามารถวัดความสำเร็จได้เป็นตัวเลข หรือ รูปธรรมชัดเจนได้ หรือเป็นเป้าหมายระยะยาวความสอดคล้อง และ ความสัมพันธ์ของเป้าหมายต่าง ๆ ซึ่งโดยทั่วไปแล้วองค์กรมักจะกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานไว้มากกว่าหนึ่งเป้าหมาย และแต่ละเป้าหมายอาจขัดแย้งกันเอง รวมทั้งการที่เป้าหมายขององค์กรได้รับการยอมรับจากฝ่ายต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

2. การประเมินผลเชิงระบบ (The system approach) เนื่องจากแนวการศึกษาแรก เน้นที่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อันเป็นผลผลิตหรือปัจจัยนำออก (Output) โดยละเอียดที่จะพิจารณาปัจจัยนำเข้า (Input) และกระบวนการผลิต (Process) จึงก่อให้เกิดข้อจำกัดในการประเมินประสิทธิผลขององค์กรหลายประการ ดังนั้น ทฤษฎีระบบจึงเป็นรูปแบบการประเมินประสิทธิผลที่พยายามแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว โดยเพิ่มตัวแปรในการพิจารณาเกี่ยวกับทรัพยากรที่ใช้ใน

การผลิต กระบวนการผลิต และผลผลิตที่ได้รับในขณะเดียวกันได้ให้ความสำคัญแก่สภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์การโดยพิจารณาจากการปรับตัว และดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมต่อไปได้

Gibson, Ivancevich and Donnelly (1979, p. 29) ได้สรุปแนวความคิดการประเมินประสิทธิผลขององค์การตามทฤษฎีระบบ มีหลักเกณฑ์ คือ

1. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจะต้องสะท้อนให้เห็นวงจรทั้งหมดของ ตัวป้อน กระบวนการ และผลผลิต (Input-process-output cycle)
2. เกณฑ์การประเมินประสิทธิผลจะต้องสะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ต่อกัน ระหว่าง องค์การ และสภาพแวดล้อมซึ่งองค์การตั้งอยู่ นักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลขององค์การตามแนวคิดระบบนี้ ได้แก่

Gibson, et al. (1979, pp. 29-30) ใช้ทฤษฎีระบบเป็นกรอบการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การ ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ

1. ความสามารถในการผลิต (Productivity) หมายถึง กิจกรรมในการผลิต โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
2. ความพึงพอใจ (Satisfaction) หมายถึง กิจกรรมในการสนองตอบความสนใจของสมาชิก
3. การพัฒนา (Development) หมายถึง กิจกรรมการลงทุนในทรัพย์สินด้านคน (Human assets) โดยเฉพาะการฝึกอบรม และการพัฒนา

Caplow (1964, p. 21) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์การสามารถวัดได้จากแปด คือ

1. ความมั่นคงในระยะยาว
2. การประสานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของส่วนประกอบขององค์การ
3. ความเต็มใจของคนในองค์การในอันที่จะยังคงมีส่วนร่วมในองค์การต่อไป
4. การบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ

Steers (1977, pp. 7-8) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งแยกตามลักษณะไว้ 4 ประการคือ

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational characteristics)
 - 1.1 โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ ขนาดขององค์การ และช่วงการบังคับบัญชา

1.2 เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือ หรือวิธีการซึ่งองค์กรใช้ในการแปรสภาพตัวป้อน ออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต กระบวนการ และวิธีการผลิต

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร เช่น นโยบาย การบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่าง สมาชิกในองค์กร

2.3 ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

2.4 นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับตัวขององค์กร และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

การประเมินประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องสำคัญ และจำเป็นยิ่ง ซึ่งแนวทางการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนมี 3 แนวทาง คือ (มุฑิตา เครือวัลย์, 2555 หน้า 29-30)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย
2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ระบบ-ทรัพยากร
3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ ซึ่งในแต่ละแนวทางพอสรุปได้ดังนี้

3.1 การประเมินประสิทธิผลในแง่เป้าหมาย (Goal model organization effectiveness) เป็นการพิจารณาองค์กรว่าองค์กรมีประสิทธิผลหรือไม่ นั่นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การใช้เป้าหมายขององค์กรเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นเกณฑ์ใช้อันใดอันหนึ่งในการประเมินผลทางองค์กร เช่น วัดความสำเร็จ และความสามารถในด้านการผลิต วัดความสำเร็จจากผลกำไร เป็นต้น

3.2 การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ-ทรัพยากร (The system resource model of organization effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณา ความสามารถในการแสวงหาผลประโยชน์ จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนมากกว่าผลผลิต ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์กร โดยการใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์กรในรูปการแข่งขันว่าองค์กรใดได้รับทรัพยากร จากสภาพแวดล้อมมากกว่าองค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

3.3 การประเมินประสิทธิผลโดยใช้หลายเกณฑ์ (The multiple criteria of effectiveness) เป็นการวัดประสิทธิผลองค์กร โดยใช้เกณฑ์หลายตัว ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่มีผลสำเร็จต่อองค์กร และพยายามให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ให้แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลโดยวิธีนี้ได้แก่

แนวคิดของ Caplow (1964) โดยเสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การควรวัดจากตัวแปร 4 ตัวด้วยกัน คือ

1. ความมั่นคง หมายถึง ความสามารถในการรักษาโครงสร้างขององค์การไว้
2. ความผสมผสานเป็นอันเดียวกัน
3. ความสมัครใจ หมายถึง ความสามารถในการจัดการให้มีความพึงพอใจสำหรับสมาชิก
4. ความสำเร็จ

Pounder (1999, p. 389) ได้ศึกษาเกณฑ์การวัดประสิทธิผลองค์กรตามกรอบความคิดการแข่งขันคุณค่า มีมิติประสิทธิผล 9 ด้าน คือ

1. ผลผลิต-ประสิทธิภาพ
2. คุณภาพ
3. ความสามัคคี-ขวัญ
4. ความพร้อม-การปรับตัว
5. การจัดการข่าวสาร-การติดต่อสื่อสาร
6. ความเจริญเติบโต-ความสามารถในการแสวงหาทรัพยากร
7. การวางแผน-กำหนดเป้าหมาย
8. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
9. ความมั่นคง-การควบคุม

Robbins (1997, pp. 46-49) ได้สร้างเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์กรที่ครอบคลุมเกณฑ์ต่าง ๆ ตามลักษณะของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder) มีเกณฑ์ ดังนี้

1. การวัดผลทางการเงิน
2. ผลผลิต
3. ความเจริญเติบโตขององค์การ
4. ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
5. คุณภาพของสินค้า
6. ความยืดหยุ่น
7. ความก้าวหน้า และความพึงพอใจของบุคลากร

8. การให้การยอมรับของสังคม

Parson (1960 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 373) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ ไว้ดังนี้

1. การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม
2. การบรรลุเป้าหมาย
3. การบูรณาการ
4. การคงไว้ซึ่งระบบค่านิยม

Mott (cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 398) ซึ่งได้กล่าวถึงประสิทธิผลของโรงเรียนในแง่ของความสามารถ 4 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งหมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครองนักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันชั้นสูงเป็นจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณ และคุณภาพ ดังกล่าวนี้ได้แก่ โรงเรียนในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง อาคารสถานที่ บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียว ซึ่งเป็นความเข้าใจผิดควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนั้นเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก (Hoy & Miskel 1991, p. 382) จึงอาจกล่าวว่าคุณภาพที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ทางวิชาการอย่างยอดเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่าง ๆ สูง และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

องค์ประกอบต่าง ๆ ในการสร้างเสริมประสิทธิผลทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพของนักเรียนนั้น นอกจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ อาคารสถานที่ที่เหมาะสม และเพียงพอต่อความต้องการ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมร่มรื่น สวยงาม วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และทันสมัยต่อการเรียนการสอนแล้ว

บุคลากรที่สำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนหากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมองเห็นความสำคัญของงานวิชาการในโรงเรียนอย่างแท้จริง หาแนวทางการส่งเสริม และพัฒนางานวิชาการให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพได้งานมาตรฐาน และเป็นไปตามความคาดหวังของรัฐบาล ผู้ปกครอง และชุมชน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผล ครูรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม โดยยึดกระบวนการ และผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนการสอนตลอดจนปรับพฤติกรรมการสอนให้ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และความเจริญทางเทคโนโลยีใหม่แล้ว เป็นที่เชื่อว่าโรงเรียนนั้นจะต้องบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพ และคุณภาพของผู้เรียน

Good (1993, p. 7) กล่าวว่าผลสัมฤทธิ์คือ การทำให้สำเร็จ (Accomplishment) หรือประสิทธิภาพทางการกระทำที่กำหนดให้ หรือในด้านความรู้ส่วนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง การซึ่งความรู้ (Knowledge attained) การพัฒนาทักษะ ในการเรียน ซึ่งอาจจะพิจารณาจากคะแนนสอบที่กำหนดให้คะแนนที่ได้จากงานที่ครูมอบหมาย ให้หรือทั้งสองอย่าง

Prescott (1961) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ดังนี้

1. องค์ประกอบทางร่างกาย ได้แก่ การเจริญเติบโตของร่างกาย สุขภาพข้อบกพร่อง และลักษณะท่าทางของร่างกาย
2. องค์ประกอบทางความรัก ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดา ความสัมพันธ์ระหว่างบิดามารดากับบุตร ความสัมพันธ์ระหว่างบุตร และสมาชิกในครอบครัว
3. องค์ประกอบทางวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเป็นอยู่ของครอบครัว สภาพแวดล้อม การอบรมเลี้ยงดูของผู้ปกครอง และฐานะทางเศรษฐกิจ
4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ในวัยเดียวกัน
5. องค์ประกอบทางการพัฒนาแห่งตน ได้แก่ สติปัญญา ความสนใจ เจตคติ และแรงจูงใจ
6. องค์ประกอบทางการปรับตัว คือ การปรับตัว และการแสดงอารมณ์

Bloom (1982, p. 45) กล่าวว่า การวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนถือว่ามีปริมาณอยู่จริงสิ่งนั้นสามารถวัดได้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดดังกล่าว ซึ่งผลการวัดจะเป็นประโยชน์ในลักษณะทราบ และประเมินระดับความรู้ทักษะ เจตคติของนักเรียน และระดับความรู้ความสามารถตามแนวคิดของ Bloom มี 6 ระดับ ได้แก่

1. ความจำ

2. ความเข้าใจ
3. การนำไปใช้
4. การวิเคราะห์
5. การสังเคราะห์
6. การประเมินค่า

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าที ความรู้สึกหรือพฤติกรรม ของผู้ที่ได้รับการศึกษาแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และ สอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้าน สังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมใน ยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข

Schermerhorn (2000, p. 75) กล่าวว่าไว้ว่า ทัศนคติ คือ การวางแนวความคิดความรู้สึกให้ ตอบสนองในเชิงบวกหรือเชิงลบต่อคนหรือต่อสิ่งของ ในสภาวะแวดล้อมของบุคคลนั้น ๆ และ ทัศนคตินั้นสามารถที่จะรู้หรือถูกตีความได้จากสิ่งที่คนพูด ออกมาอย่างไม่เป็นทางการ หรือจาก การสำรวจที่เป็นทางการ หรือจากพฤติกรรมของบุคคล เหล่านั้น

Gibson (2000, p. 102) กล่าวว่าไว้ว่า ทัศนคติ คือ ตัวตัดสิน พฤติกรรม เป็นความรู้สึกเชิง บวกหรือเชิงลบ เป็นสภาวะจิตใจในการพร้อมที่จะส่งผลกระทบต่อ การตอบสนองของบุคคลนั้น ๆ ต่อบุคคลอื่น ๆ ต่อวัตถุ หรือต่อสถานการณ์ โดยที่ทัศนคตินี้ สามารถ เรียนรู้หรือจัดการได้โดยใช้ ประสบการณ์

Hornby (2001, p. 62) กล่าวว่าไว้ว่าทัศนคติ คือ วิถีทางที่คุณ คิดหรือรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือคนใดคนหนึ่ง และวิถีทางที่คุณประพฤติต่อใครหรือคนใดคนหนึ่ง ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณคิด หรือรู้สึกอย่างไร

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จะ ประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อม ประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียน ครูอาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียน การสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และ ทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของ โรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจน เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะทำให้ล้าสมัยในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัย

ความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียน การสอน ควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่อ อุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหาร และครู จะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ รูปแบบการบริหาร และการดำเนินการต่าง ๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และครูต้องเป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ เพื่อให้ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้นจะต้องมีเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการสอน และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ทั้งเนื้อหาวิชา และคุณธรรมจริยธรรม มากกว่าที่จะบอกความรู้หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้ หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการที่ติดตัวนักเรียน ซึ่งสามารถนำไปใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

Harold (1964, p. 233) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมสถานศึกษา หรือสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง ระบบการศึกษา ระบบการปกครอง และกิจต่าง ๆ ที่จะทำให้นักเรียน นักศึกษา ได้รับประสบการณ์ตรงในการพัฒนาตนเอง การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ และความสนใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554, หน้า 235) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาว่า สถานศึกษาเป็นเสมือนบ้านแห่งที่สองของนักเรียน ซึ่งนักเรียน จะต้องใช้ชีวิตในสถานศึกษาเป็นเวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวัน โดยเฉพาะโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งนักเรียนยังอยู่ระหว่างประถมวัยควรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นพิเศษ สถานศึกษาจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้คล้ายคลึง หรือดีกว่าที่บ้าน โดยสนองความต้องการของนักเรียน เพื่อช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม จิตใจ และสติปัญญา การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อจัด และปรับสภาพแวดล้อม เสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เหมาะสม
2. การเรียนการสอน ความเป็นอยู่ของนักเรียน ตลอดจนครูอาจารย์ในสถานศึกษา
3. เพื่อให้นักเรียนรัก และภูมิใจในสถานศึกษาของตน
4. เพื่อให้เด็กนักเรียนมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา
5. เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความเป็นระเบียบ รักสวย รักงาม และมีระสนิยมที่ดี
6. เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

Astin (1968, p. 84) กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ หรือ มนุษย์สร้างขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ในสถานศึกษา หมายถึง อาคารเรียน ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ โรงอาหาร

สถานที่เล่นกีฬา และสาธารณูปโภคต่าง ๆ ในการสร้างอาคาร สถานที่ภายในโรงเรียน จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ เช่น สถาปนิก และวิศวกรเพื่อศึกษาค้นคว้า และวิจัยปัญหา ตลอดจนวางโครงการล่วงหน้าเพื่อให้โรงเรียน มีการขยายตัวออกไปอย่างถูกต้องตามหลักการ

4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง องค์กรต่าง ๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตามระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และความเรียบร้อย และเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม การบริหาร และจัดการในโรงเรียนจึงควรมีความยืดหยุ่นพอสมควร นับตั้งแต่เรื่องของหลักสูตร ควรปรับให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น สภาพของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ การจัดวิชาต่าง ๆ สำหรับการเรียนการสอนรวมทั้งการจัดกิจกรรม ทั้งในหลักสูตร และเสริมหลักสูตร ควรจัดให้เพียงพอ และหลากหลายเพื่อให้สอดคล้องกับความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของนักเรียน จะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ การปรับตัว บุคลิกภาพ ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ภาวะเยียบข้อบังคับต่าง ๆ บางเรื่องเป็นสิ่งที่ล้าสมัย ไม่ทันกับสภาพปัจจุบัน ควรมีการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น การบริหาร และการจัดการนั้น ผู้บริหารเป็นผู้มีส่วนสำคัญยิ่งในการดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความราบรื่นเรียบร้อย และเจริญก้าวหน้า ผู้บริหาร จึงควรปฏิบัติตนให้เหมาะสมไม่ควรใช้อำนาจที่ในทางเผด็จการ ไม่สมควรยึดกฎระเบียบโดยเคร่งครัด สิ่งใดที่จะเป็นอุปสรรคต่อการทำงานควรมีการยืดหยุ่นบ้าง แต่ไม่เสียผลประโยชน์หรือเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่สร้างความไว้วางใจให้กับผู้ร่วมงาน ไม่ควรวางตัวเป็นผู้บังคับบัญชา แต่ควรวางตัวเสมือนเพื่อนร่วมงานเพื่อไม่ให้ช่องว่างซึ่งกัน และกัน ควรมีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีต่าง ๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลในบางโอกาส พยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เกิดความเป็นมิตร ให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่ายยอมก่อให้เกิดประสิทธิผลในโรงเรียนได้

Briggs and Justman (1952, p. 6) กล่าวไว้ว่า เป็นเรื่องของความร่วมมือ การกระตุ้น และการชี้แนะให้ครูก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้ครูได้เกิดพลังที่จะกระตุ้นชี้แนะนักเรียนของตนเอง โดยใช้สติปัญญาทำให้นักเรียนเข้าร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอน

Spears (1967, p. 10) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เกิดการปรับปรุงการเรียนการสอนของครูโดยการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าของครู และมุ่งหวังที่จะช่วยเหลือครู เพื่อให้สามารถช่วยเหลือตนเองได้

Harris (1975, p. 13) กล่าวว่าไว้ว่า เป็นสิ่งที่บุคลากรในโรงเรียนกระทำต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยมีวัตถุประสงค์ที่จะคงไว้ หรือเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการดำเนินการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เกิดจากการร่วมมือร่วมใจการบริหารงาน โดยเกิดจากประสบการณ์ของผู้บริหาร ที่สามารถนำความรู้ความสามารถนำมาปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถพัฒนาทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ Hoy and Miskel (1991, p. 398) มาเป็นหลักในการศึกษาครั้งนี้

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

การบริหารงานในองค์กรเป็นการบริหารท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากลักษณะของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเป็นการบริหารงาน ยุคของสังคมข้อมูลข่าวสาร (Information age) ความพร้อมขององค์กรจึงอยู่ที่ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารองค์กรยุคใหม่จึงจำเป็นต้องนำเอากลยุทธ์ และเทคนิคการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้สามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ ด้วยเหตุนี้การบริหารองค์กรยุคใหม่ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของไทยหรือองค์กรของต่างประเทศ จึงเน้นที่การทำงานเป็นทีมเป็นหลัก เพราะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด (สุนันทา เลานันท์, 2540)

เพราะฉะนั้นหากต้องการพัฒนาองค์กรให้มี ประสิทธิภาพก็ควรส่งเสริมพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพ Goldstein and Keller (1987 อ้างถึงใน ภิญ โญ มนุศิลาปี, 2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของทีมประเมินได้จากองค์ประกอบ 2 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของทีม ซึ่งสะท้อนให้เห็นในรูปของผลผลิต และ บริการทั้งในด้าน ปริมาณ และคุณภาพ อีกด้านคือ ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของสมาชิกทีม ซึ่งพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิก โดย หมายรวมถึงความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจต่อทีม ความพึงพอใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง

สมาชิกภายในทีม ความพึงพอใจในงานของสมาชิกทีม เป็นสิ่งสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงควมมีประสิทธิผลของทีม เมื่อกล่าวถึงประสิทธิผลของทีมแล้ว ทิศนา แจมณี (2545) กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิผลขึ้นอยู่กับความ สมบูรณ์ของปัจจัย ซึ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีม ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) องค์ประกอบด้านผู้นำทีม ทีมใดมีผู้นำที่มีคุณสมบัติที่ดี สามารถใช้ภาวะผู้นำ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์แล้วทีมนั้นก็ย่อมบรรลุเป้าหมาย 2) องค์ประกอบด้านสมาชิกทีม การทำงานเป็นทีมต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงานทุกคนเป็นสำคัญ ดังนั้น สมาชิกทีม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานเป็นทีมบรรลุเป้าหมาย และ 3) องค์ประกอบด้านกระบวนการทำงานของทีม ทีมใดก็ตามหากมีผู้นำที่ดีมีสมาชิกทีมที่เข้าใจ แต่ถ้ากระบวนการดำเนินงานไม่เหมาะสมผลงานของทีมก็อาจไม่ดีเท่าที่ควร

การขาดความสามัคคีหรือการเกิดความขัดแย้งนั้น เป็นสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ และความคิดเห็นของสมาชิกส่วนใหญ่มีความสำคัญในการช่วยให้ทีมทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ สมาชิกในทีมต้องป้องกันไม่ให้เกิดการแตกความสามัคคีหรือเกิดการขัดแย้งกัน โดยการจัดการสิ่งที่ทำให้เกิดการขัดแย้งด้วยแนวทาง ต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เพราะความขัดแย้งนั้นจะทำให้การทำงานช้าลง และทำให้สมาชิกรู้สึกอึดอัด และเกิดบรรยากาศที่ไม่ดีในทีม เพราะฉะนั้นสมาชิกทุกคนต้องยอมรับในเป้าหมายของทีม คือ การที่ยึดให้ทีมอยู่ด้วยกันยอมรับในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างกันในทีมได้

ดังนั้นในการทำงานเป็นทีมที่จะเกิดประสิทธิภาพ และมีลักษณะของทีมที่ดีนั้น สมาชิกในทีมต้องมีแนวทางการในการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสม เพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2553, หน้า 23) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบในการทำให้ทีมงานที่ประสบความสำเร็จ ว่า การลดหรือการขจัดความขัดแย้งในทีมให้ลดน้อยลงได้ถือว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่ง ของการทำงานเป็นทีม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

สุรติกาล ผูกเกสร (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานกรมปศุสัตว์ จำนวน 202 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับการทำงานเป็นทีมของกรมปศุสัตว์ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางทั้งใน

ภาพรวม และทุกรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเป็รความสัมพันธ์เชิงบวก ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางสังคมกับการทำงานเป็นทีม พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีความสัมพันธ์ในเชิงบวก

ณัฐธินิชา ศรีพิมลปาณี (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของ นักเรียนช่วงชั้นที่ 2 สารนิพนธ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2551 โรงเรียนบ้านท่ามะกา อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรีจำนวน 92 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ระดับชั้นละ 1 ห้องเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิภาพ E1/ E2 ของคู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 มีประสิทธิภาพของคู่มือ อยู่ระหว่าง 67.54-78.86
2. ความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ก่อน และหลัง การใช้คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 นักเรียนมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ก่อน และหลัง การใช้คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 นักเรียนมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อน และหลัง การใช้คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 นักเรียนมีความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพร หิรัญลักษณ์สุด (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ตลอดจนการใช้ อำนาจของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของ โรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 จำนวน 320 คน

ผลจากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมเฉลี่ยสูงสุด คือมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี รองลงมา คือ การบรรลุเป้าหมาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แรงจูงใจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีจุดเน้น การเรียนรู้ที่ผู้เรียน รองลงมา คือ การมีจุดหมายร่วมกัน และด้านที่มีค่าต่ำสุด บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดาวเทียม บัณฑิต (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพ และปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากร ในโรงเรียนเฉพาะความพิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 75 คน ผลจากการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการทำงานเป็นทีมโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานเป็นทีมโดยรวม และรายด้านแต่ละด้าน ไม่แตกต่างกัน

กฤษณีย์ แก้วมณี (2553) โดยทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการทำงานเป็นทีมของวิศวกร ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกร ของบริษัท ทริปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ วิศวกร บริษัท ทริปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 152 คน ผลจากการวิจัยพบว่า วิศวกรมีระดับการจัดการความรู้โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการรับรู้การส่งเสริมการจัดการความรู้ของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมการจัดการความรู้ และด้านการรับรู้ให้คุณค่าต่อบุคคลของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง วิศวกรมีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลประโยชน์ร่วมกัน และด้านการกำหนดเป้าหมาย และด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านบทบาทความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง วิศวกรที่มีอายุงาน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวิศวกรที่มีเพศ อายุต่างกัน มีระดับการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกัน

ชาฎานี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 จำนวน 38 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การทำงานเป็นทีมของพนักงานครู โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมี

ส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปองปรัชญ์ บือราแง (2554) โดยทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล จำนวน 265 คน ผลจากการวิจัย พบว่า อายุมีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การด้านมิติโครงสร้างองค์การ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และภาพรวมแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ ด้านมิติโครงสร้างองค์การ และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ พบว่า การอภิปรายอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจต่อกัน ความขัดแย้งกันในกลุ่ม เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และการมอบหมายการทำงาน มีอิทธิพลต่อการสร้างบรรยากาศโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.840 สามารถทำนายสมการได้ร้อยละ 70.1

ดวงฤทัย ศรีเร (2555) ศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ และด้านความรับผิดชอบ

อังคณา หัศจรรย์ (2555) โดยทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำนวน 278 คน ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาประสิทธิผลการบริหารวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โดยภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของครู อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพียงด้านเดียวเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มุกิตา เครือวัลย์ (2555) โดยทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายเกลงานบูรพา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพ โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม

สุทธินิ อนงนุช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงาน และประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ครูผู้สอน โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำนวน 32 คน ผลจากการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้ที่ทัศนคติทางบวกสภาพการบริหารงาน และประสิทธิผล มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

จตุพงษ์ ลิ้มประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี โดยจัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจากครูที่ปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี จำนวน 323 คน ผลจากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้ที่ทัศนคติทางบวก ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับค่าความสัมพันธ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้ดังนี้ ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญหา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

มานิสตา พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การสอน และขนาด โรงเรียน ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ การเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีม จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เปรมฤดี บุญยืน (2558) โดยทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูในโรงเรียนมัธยมอำเภอตาพระยา ปีการศึกษา 2557 จำนวน 103 คน ผลจากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของครู อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม ด้านการติดต่อสื่อสารที่ดี และด้านบทบาทต่าง ๆ ที่สมดุล การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้า ด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศหญิงมีการทำงานเป็นทีมมากกว่าเพศชาย การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มัลลิกา วิชุกรอังครัต (2558) โดยทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานครูเทศบาล ปีการศึกษา 2552 จำนวน 188 คน ผลจากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การยอมรับนับถือ การมีส่วนร่วม การมีปฏิสัมพันธ์ และความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูตำแหน่ง คศ. 3 ขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูตำแหน่ง คศ. 1-2 หรือเทียบเท่า เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน การยอมรับนับถือ และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และการมีส่วนร่วม แตกต่างอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า พนักงานครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่าพนักงานครูเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า การมีเป้าหมายเดียวกัน

ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และการมีปฏิสัมพันธ์แตกต่างกันอยู่ในระดับน้อย ส่วนการมีส่วนร่วม และการยอมรับนับถือแตกต่างกันอยู่ในระดับปานกลาง

นิลบล อุณาศรี (2558) โดยทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำนวน 254 คน ผลจากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานครู พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตของพนักงานครูมีความสัมพันธ์ทางบวกใน ระดับสูงกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($P < .05$) เรียงตามลำดับ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม

ศศิธร โรจนวิภาต (2558) โดยทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีม ของพนักงานครู: กรณีศึกษาโรงเรียนเทศบาล 1 (บางวัว) จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้วยวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เอกสารการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้แทนผู้บริหาร จำนวน 1 คน หัวหน้าระดับ จำนวน 3 คน ลูกทีม จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ผลจากการวิจัย พบว่า ปัญหาหลักในการทำงานเป็นทีม คือ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามแผน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน และด้านการมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี ปฏิสัมพันธ์ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน ด้าน การไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ด้านการยอมรับนับถือ ปัญหาโดยรวม คือ ขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความมีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่มีการปรึกษาซักถามข้อสงสัยหรือปัญหาในการทำงานอย่างเปิดเผยได้ ไม่เชื่อถือ และยอมรับการตัดสินใจในบทบาท และหน้าที่ของกัน และกัน ไม่เต็มใจยอมรับฟัง ข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน

แนวทางการแก้ปัญหา โรงเรียนควรจัดกิจกรรม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ให้กับครู ผู้ปฏิบัติหน้าที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน แจกจ่ายละเอียดเป็นลายลักษณ์ หรือประชุมพูดคุยกับครู เปิด โอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์กร และระดมความคิดเพื่อกำหนด เป้าหมายในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน ดึงศักยภาพของครูแต่ละคนออกมาให้เห็นชัดเจน

ในการปฏิบัติงานควรมีเหตุผล เมื่อมอบหมายหน้าที่ให้ครูเพื่อให้เกิดการยอมรับ การตัดสินใจ
ในบทบาท และหน้าที่ของกัน และกัน

ณัฐยา สาลิวงค์ (2558) โดยทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ใน
การทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 306 คน ผลจาก
การวิจัยพบว่า ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สามอันดับ
แรก คือ ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ด้านการมอบหมายงาน และด้านความขัดแย้ง ตามลำดับ
ผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำ และด้านการมีส่วนร่วม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบ ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จริยา เห็นงาม (2559) โดยทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของ
ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 291 คน ผลจากการวิจัย
พบว่า ความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
ความพึงพอใจการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่โดยรวม และรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกัน
อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ลำเทียน เผ่าอาจ (2559) โดยทำการศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู
ในโรงเรียนขยายโอกาส กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครู เป็นผู้บริหาร โรงเรียน จำนวน
10 คน ครูผู้สอน 93 คนอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
ผลจากการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูใน

โรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การมีเป้าหมายเดียวกัน การมีปฏิสัมพันธ์ความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน การมีส่วนร่วม การยอมรับนับถือ และการสื่อสารอย่างเปิดเผย ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ ผลการศึกษาของ เอลเลียท Elliot (1992, p. 3468-A) ได้ทำวิจัยเรื่องการร่วมมือกับการกระจายอำนาจในโรงเรียน เพื่อกำหนดคุณภาพของโรงเรียน จุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปกครอง ครู และอาจารย์กับการรับรู้ของครูใหญ่เกี่ยวกับความร่วมมือกัน และการตัดสินใจ ร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มความร่วมมือ และการตัดสินใจร่วมกันในการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของโรงเรียน เป็นแบบในการจัดโครงสร้าง และ กระทบปรับปรุงโรงเรียนให้มีคุณภาพ และได้เสนอแนะองค์ประกอบในการจัดโครงสร้างของ การศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะประกอบด้วย การวางแผนล่วงหน้า การวัดผล การได้รับความ สนับสนุนช่วยเหลือ การนำความร่วมมือ และการกระจายอำนาจในโรงเรียนไปใช้

Freirsen (1992, p. 2341-A) ได้ศึกษาเรื่อง การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างประวัตินักเรียนพบว่า การรักษาวินัยของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาค่านิยมร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมประเด็นสำคัญ 7 ประการที่ควรคำนึง ได้แก่ การไม่ขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียน การมอบอำนาจที่ชัดเจน การลงโทษอย่างยุติธรรม ประเพณีของโรงเรียนที่ยึดถือ ความรู้สึก เอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมในการรู้จักรับผิดชอบตนเอง และการมีส่วนร่วมของชุมชน

Person (1993, p. 307-A) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นผู้บริหาร คณะครู และเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัยพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผล ต่อการรับรู้ในประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหาร ไม่มีผลต่อ การรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

McGregor and Burvis (1970, p. 103 A) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้นำทีมใน ด้านของการติดต่อสื่อสาร ผลการวิจัยพบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะต้องเป็นแบบสอง

ทาง โดยมีการวางแผนอย่างเป็นระบบจึงจะทำให้ผู้นำทีม และสมาชิกทุกคนมีความเข้าใจได้ตรงกัน และสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอันนำไปสู่ความชัดเจนในการทำงานได้

Sullivan and Decker (1998) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประเภทอำนาจของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา และระดับความเป็นอิสระของการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า 1) อาจารย์ใหญ่มีแนวโน้มที่จะใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิงมากที่สุด 2) อาจารย์ใหญ่ที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และอำนาจอ้างอิงมีความเป็นอิสระในระดับสูงมักจะยอมให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 3) อาจารย์ใหญ่ที่มีความรู้ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มักจะคิดว่าตนเป็นผู้มีอำนาจที่จะตัดสินใจด้วยความราบรื่น แต่ก็ควรจำกัดการมีส่วนร่วมไว้สำหรับเรื่องที่สำคัญบางประการ

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสามารถพัฒนางานได้ดีกว่าการทำงานเพียงลำพัง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนในยุคปัจจุบัน จากความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิกจังหวัดจันทบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบการบริหารสถานศึกษา อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และคุณภาพทางการศึกษาที่ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มุ่งศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยมีขั้นตอนดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 รวมทั้งสิ้นจำนวน 564 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่ ครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1990, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างครูจำนวน 224 คน และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้สถานศึกษาคาทอลิกในจังหวัดจันทบุรี ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัด
จันทบุรี

| ชื่อโรงเรียน | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|---------------------------------------|---------|---------------|
| โรงเรียนศรีหฤทัย | 95 | 38 |
| โรงเรียน โรงเรียนยอแซฟวิทยา | 115 | 46 |
| โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ | 180 | 71 |
| โรงเรียนลาซาล จันทบุรี (มารดาพิทักษ์) | 84 | 33 |
| โรงเรียนคัมเบรต์พิชญาลัย | 90 | 36 |
| รวม | 564 | 224 |

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ปีการศึกษา 2558 ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ Likert (1967) เป็นการวัดความคิดเห็นที่แสดงออกถึงการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี รวม 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|------------------------------|-------------|
| 1. การมีเป้าหมายร่วมกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. การยอมรับนับถือกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. การมีส่วนร่วม | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. การไว้วางใจซึ่งกัน และกัน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. การมีความรับผิดชอบ | จำนวน 4 ข้อ |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี รวม 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนา โรงเรียน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน | จำนวน 5 ข้อ |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอน และวิธีการสร้างเป็นไปตาม ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด และหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของสถานศึกษา จากเอกสาร ตำรา งานวิจัยทั้งใน และต่างประเทศจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อประธานกรรมการ และกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และการใช้ภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) (สุวิมล ตรีภานันท์, 2549, หน้า 139) โดยมีสูตรดังนี้

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

โดยที่ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .50 ขึ้นไปแสดงว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือตรงตามเนื้อหา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------|---|
| 3.1 ดร.สมุทรา ชำนาญ | อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3.2 ดร.สุกิจ โพธิ์ศิริกุล | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านค่าย |
| 3.3 ดร.สมชาย อรุณธัญญา | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 |

โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้อง และครอบคลุมของแบบสอบถาม โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามนิยามปฏิบัติการ

โดยสร้างแบบสอบถามวัดการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน เมื่อไปตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่ได้ค่า IOC ของแบบวัดการทำงานเป็นทีม อยู่ที่ 1.00 และ ได้ทำการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ได้ข้อคำถาม และแบบวัดการทำงานเป็นทีม 5 ด้านจำนวน 5 ข้อ รวมได้แบบวัดการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ข้อ

2. นำแบบสอบถามที่ได้ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ครูในสถานศึกษาคาทอลิกจังหวัดจันทบุรี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นดังนี้

2.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด (Corrected item-total correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.20 คำถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อ (r) ของแบบสอบถามตอนที่ 1 อยู่ระหว่าง 0.52-0.77 และคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา จำนวน 20 ข้อ ได้ค่าสหสัมพันธ์รายข้อ (r) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 อยู่ระหว่าง 0.34-0.77

2.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องภายในของการวัด (Internal coefficient) ด้วยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1990, pp. 202-204) โดยค่าความเชื่อมั่น ตอนที่ 1 ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.94 และ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเท่ากับ 0.93

3. จัดทำแบบสอบถามวัดการทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลของสถานศึกษา ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหาร ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 224 ฉบับ ไปแจกให้กับครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ที่เลือกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อตอบแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา ดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. นำแบบสอบถามทั้งหมดทำการให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในแต่ละตอนเพื่อนำคะแนนไปทำการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) ของ Likers (1967, pp. 90-96) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นหรือการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดของระดับของความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

- คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับมาก
- คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อย
- คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การทำงานเป็นทีมของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรฐานประมาณค่า (Rating scale) ของ Best and Kahn (1993, pp. 246-250) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

- 3 หมายถึง มีการดำเนินการของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินการของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการวัดของระดับของความคิดเห็น โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งแปลความหมายของคะแนนได้ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด 2556, หน้า 121)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปของความสัมพันธ์ กำหนดเกณฑ์ โดยอาศัยแนวคิดของ กัทราพร เกษสังข์ (2548, หน้า 169-171) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .81 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .61-.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .41-.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .21-.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .20 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า และการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. วิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี สถิติที่

ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี สถิติที่ใช้ คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
(Pearson's product moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ในครั้งนี้ เพื่อให้เกิด
ความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ดังต่อไปนี้

- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- r แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
- p แทน ความคลาดเคลื่อน
- X แทน การทำงานเป็นทีม
- X_1 แทน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน
- X_2 แทน ด้านการยอมรับนับถือ
- X_3 แทน ด้านการมีส่วนร่วม
- X_4 แทน ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน
- X_5 แทน ด้านอำนาจการมีความรับผิดชอบ
- Y แทน ประสิทธิภาพของโรงเรียน
- Y_1 แทน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- Y_2 แทน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- Y_3 แทน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน
- Y_4 แทน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน
- ** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน การยอมรับนับถือกัน การมีส่วนร่วม การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการมีความรับผิดชอบ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ได้แก่ ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ดังปรากฏในตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน

| การทำงานเป็นทีม | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|----------------------------------|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | 4.44 | 0.41 | มาก | 3 |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือกัน | 4.48 | 0.40 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการมีส่วนร่วม | 4.43 | 0.45 | มาก | 4 |
| 4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน | 4.42 | 0.41 | มาก | 5 |
| 5. ด้านการมีความรับผิดชอบ | 4.49 | 0.41 | มาก | 1 |
| รวม | 4.45 | 0.33 | มาก | |

จากตารางที่ 3 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน

| ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. สามารถปรับแนวคิด ทักษะคิด และทำความเข้าใจเป็น อย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมได้ เป็นอย่างดี | 4.56 | 0.55 | | |
| 2. บทบาท และมีการส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของ โรงเรียน | 4.38 | 0.61 | มาก | 3 |
| 3. ความมุ่งมั่น และมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบ ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | 4.46 | 0.56 | มาก | 2 |
| 4. กำหนดแผนงานกับเพื่อนร่วมทีมให้สอดคล้องกับ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม | 4.36 | 0.59 | มาก | 4 |
| รวม | 4.44 | 0.41 | มาก | |

จากตารางที่ 4 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสามารถปรับแนวคิด ทักษะคิด และทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สามารถปรับแนวคิด ทักษะคิด และทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ความมุ่งมั่น และมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บทบาท และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน และ การกำหนดแผนงานกับเพื่อนร่วมทีมให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือกัน

| ด้านการยอมรับนับถือกัน | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-----------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. การเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมจนทำให้เกิด ความเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกันในการทำงาน | 4.47 | 0.56 | มาก | 3 |
| 2. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วมทีม ได้ | 4.52 | 0.57 | มากที่สุด | 1 |
| 3. การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมได้โดยไม่มี อคติกัน | 4.48 | 0.58 | มาก | 2 |
| 4. การมีความเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่มี ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง | 4.44 | 0.60 | มาก | 4 |
| รวม | 4.48 | 0.40 | มาก | |

จากตารางที่ 5 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือกัน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วมทีมได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วมทีมได้ การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมได้โดยไม่มีอคติกัน การเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมจนทำให้เกิดความเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกันในการทำงาน และการมีความเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีส่วนร่วม

| ด้านการมีส่วนร่วม | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. การค้นหาวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานของทีม | 4.45 | 0.59 | มาก | 1 |
| 2. สามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมทีมได้เมื่อเพื่อนร่วมทีมเกิดปัญหา | 4.41 | 0.58 | มาก | 4 |
| 3. มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงาน | 4.43 | 0.62 | มาก | 2 |
| 4. ได้สอนงาน และถ่ายทอดความสามารถให้กับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้การปฏิบัติของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ | 4.42 | 0.63 | มาก | 3 |
| รวม | 4.43 | 0.45 | มาก | |

จากตารางที่ 6 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การค้นหาวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานของทีม มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงาน ได้สอนงาน และถ่ายทอดความสามารถให้กับเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้การปฏิบัติของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ และสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมทีมได้เมื่อเพื่อนร่วมทีมเกิดปัญหา ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นทีมของครู
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน

| ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. การได้รับความเชื่อถือให้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะความรู้ ความถนัด และความสามารถ | 4.42 | 0.56 | มาก | 2 |
| 2. เพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจน สามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | 4.40 | 0.59 | มาก | 4 |
| 3. ในการทำงานเพื่อนร่วมทีมให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และ กันด้วยความเต็มใจ | 4.41 | 0.56 | มาก | 3 |
| 4. ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมทีมในการใช้ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อทีมเกิดปัญหาขึ้น | 4.46 | 0.63 | มาก | 1 |
| รวม | 4.42 | 0.41 | มาก | |

จากตารางที่ 7 พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมทีมในการใช้ไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อทีมเกิดปัญหาขึ้น การได้รับความเชื่อถือให้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะความรู้ ความถนัด และความสามารถ เพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจนสามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจนสามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับการทำงานเป็นที่มของครู
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีความรับผิดชอบ

| ด้านการมีความรับผิดชอบ | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-----------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. การมีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างสูง | 4.50 | 0.62 | มาก | 3 |
| 2. มีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ | 4.53 | 0.56 | มากที่สุด | 1 |
| 3. มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาที่มงาน | 4.42 | 0.60 | มาก | 4 |
| 4. เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย | 4.50 | 0.58 | มาก | 2 |
| รวม | 4.49 | 0.41 | มาก | |

จากตารางที่ 8 พบว่า การทำงานเป็นที่มของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย การมีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างสูง และมีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาที่มงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัด
จันทบุรี ดังปรากฏในตารางที่ 9-13

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยในภาพรวม และรายด้าน

| ประสิทธิผลของสถานศึกษา | n = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง | 4.38 | 0.47 | มาก | 4 |
| 2. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก | 4.40 | 0.45 | มาก | 3 |
| 3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน | 4.44 | 0.42 | มาก | 1 |
| 4. ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน | 4.44 | 0.43 | มาก | 2 |
| รวม | 4.41 | 0.37 | มาก | |

จากตารางที่ 9 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัด
จันทบุรี โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไข
ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้าน
ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

| ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|---------------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. นักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตร | 4.52 | 0.63 | มาก ที่สุด | 1 |
| 2. นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.50 | 0.61 | มาก | 2 |
| 3. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ | 4.23 | 0.62 | มาก | 5 |
| 4. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ | 4.27 | 0.65 | มาก | 3 |
| 5. นักเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน | 4.37 | 0.64 | มาก | 4 |
| รวม | 4.38 | 0.37 | มาก | |

จากตารางที่ 10 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นนักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตร นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก

| ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|---|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา | 4.47 | 0.62 | มาก | 1 |
| 2. นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.40 | 0.68 | มาก | 3 |
| 3. นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป | 4.44 | 0.59 | มาก | 2 |
| 4. นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล และแสดงการยอมรับ นับถือ | 4.33 | 0.61 | มาก | 5 |
| 5. นักเรียนรักการอ่าน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง | 4.36 | 0.70 | มาก | 4 |
| รวม | 4.40 | 0.45 | มาก | |

จากตารางที่ 11 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป และนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล และแสดงการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม

| ความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ครูจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้เนื้อหาวิชาที่เหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ | 4.48 | 0.56 | มาก | 1 |
| 2. ครูปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น | 4.41 | 0.58 | มาก | 4 |
| 3. ครูให้ความสำคัญกับชุมชนโดยมีกิจกรรมที่เปิดกว้างให้บุคคลนอกเข้ามาร่วมเสมอ | 4.36 | 0.62 | มาก | 5 |
| 4. ครูนำเทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน | 4.46 | 0.67 | มาก | 3 |
| 5. ครูจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อน และสอนเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนดี | 4.47 | 0.58 | มาก | 2 |
| รวม | 4.44 | 0.42 | มาก | |

จากตารางที่ 12 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยรวมและรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้เนื้อหาวิชาที่เหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ครูจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อน และสอนเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนดี และครูนำเทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูให้ความสำคัญกับชุมชนโดยมีกิจกรรมที่เปิดกว้างให้บุคคลนอกเข้ามาร่วมเสมอ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน

| ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน | <i>n</i> = 224 | | ระดับ | อันดับ |
|--|----------------|-----------|-------|--------|
| | \bar{X} | <i>SD</i> | | |
| 1. ครูยินดีรับฟังปัญหาของผู้ปกครอง และนักเรียน | 4.46 | 0.62 | มาก | 1 |
| 2. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างของผู้เรียน | 4.39 | 0.63 | มาก | 5 |
| 3. ครูนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน หรือการจัดโครงการ หรือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน | 4.43 | 0.56 | มาก | 4 |
| 4. ครูปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน | 4.45 | 0.55 | มาก | 3 |
| 5. ครูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ | 4.46 | 0.65 | มาก | 2 |
| รวม | 4.44 | 0.43 | มาก | |

จากตารางที่ 13 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูยินดีรับฟังปัญหาของผู้ปกครอง และนักเรียน ครูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ และครูปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน ตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างของผู้เรียน

ตอนที่ 3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ดังปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม

| การทำงาน เป็นทีม | ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) | | | | | | | | | |
|---------------------|----------------------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|----------------|--------|------|--------|
| | (n = 224) | | | | | | | | | |
| | Y ₁ | | Y ₂ | | Y ₃ | | Y ₄ | | Y | |
| | r | p | r | p | r | p | r | p | r | p |
| X ₁ | 0.58 | 0.00** | 0.53 | 0.00** | 0.54 | 0.00** | 0.50 | 0.00** | 0.65 | 0.00** |
| X ₂ | 0.36 | 0.00** | 0.48 | 0.00** | 0.46 | 0.00** | 0.51 | 0.00** | 0.54 | 0.00** |
| X ₃ | 0.55 | 0.00** | 0.51 | 0.00** | 0.60 | 0.00** | 0.52 | 0.00** | 0.65 | 0.00** |
| X ₄ | 0.51 | 0.00** | 0.58 | 0.00** | 0.65 | 0.00** | 0.51 | 0.00** | 0.70 | 0.00** |
| X ₅ | 0.42 | 0.00** | 0.51 | 0.00** | 0.45 | 0.00** | 0.52 | 0.00** | 0.57 | 0.00** |
| รวม | 0.61 | 0.00** | 0.67 | 0.00** | 0.67 | 0.00** | 0.68 | 0.00** | 0.79 | 0.00** |

** $p < .01$

จากตารางที่ 14 พบว่า การทำงานเป็นทีม (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ในการศึกษาโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในระดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน (X₄) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (X₃) ด้านการมีส่วนร่วม (X₁) ด้านอำนาจการมีความรับผิดชอบ (X₅) และด้านการยอมรับนับถือ (X₂) ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีมของครู และระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.52-0.77 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม 0.94 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.34-0.77 มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม 0.93 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี จำนวน 224 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสามารถปรับแนวคิดทัศนคติ และทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีม ได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สามารถปรับแนวคิด ทัศนคติ และทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของ

การทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ความมุ่งมั่น และมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบทบาท และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การกำหนดแผนงานกับเพื่อนร่วมทีมให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม

1.2 ด้านการยอมรับนับถือกัน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วมทีมได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วมทีมได้ การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมได้โดยไม่มีอคติกัน และการเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมจนทำให้เกิดความเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกันในการทำงานตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

1.3 ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การค้นหาวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานของทีม มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงาน และได้สอนงาน และถ่ายทอดความสามารถให้กับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้การปฏิบัติของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมทีมได้เมื่อเพื่อนร่วมทีมเกิดปัญหา

1.4 ด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมทีมในการใช้ไหวพริบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อทีมเกิดปัญหาขึ้น การได้รับความเชื่อถือให้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะความรู้ ความถนัด และความสามารถ และเพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจนสามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจนสามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.5 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็น

อย่างดีทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และการมีความรับผิดชอบต่องาน เป็นอย่างสูง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาทีมงาน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นนักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตร นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป และนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล และแสดงการยอมรับนับถือ

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้เนื้อหาวิชาที่เหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ครูจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อน และสอนเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนดี และครูนำเทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูให้ความสำคัญกับชุมชนโดยมีกิจกรรมที่เปิดกว้างให้บุคคลนอกเข้าร่วมเสมอ

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ ครูยินดีรับฟังปัญหาของผู้ปกครอง และนักเรียน และครูปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียน

การสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างของผู้เรียน

3. การทำงานเป็นทีมของครู (X) กับประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y) ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับค่อนข้างสูง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาทางด้าน เรียงลำดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรีที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน (X_1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (X_2) ด้านการมีส่วนร่วม (X_3) ด้านอำนาจการมีความรับผิดชอบ (X_4) และด้านการยอมรับนับถือ (X_5) ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านความร่วมมือพร้อมในการทำงาน และด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะหากสมาชิกให้ความสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมแล้ว จะส่งผลให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี ดังที่ วราภรณ์ ตรีภูมิตถะ (2549, หน้า 9-11) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญต่อทีม และองค์กรเพื่อให้ทุกคนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีจุดประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน ขจัดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เป็นการดึงเอาศักยภาพของแต่ละบุคคลมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องานที่ทำ โดยทุกคนมีส่วนร่วม และปฏิบัติร่วมกัน โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทำให้เห็นได้ถึง การมีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิสาว พูลสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนอำเภอแปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับการทำงานเป็นทีมของครู โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลจากการวิจัย พบว่าการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นสามารถปรับแนวคิดทัศนคติ และทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปรับทัศนคติ และทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาคาทอลิกได้ดำเนินการวางแผนมีเป้าหมายร่วมกัน ได้เป็นอย่างดี โดยให้ความสำคัญของเป้าหมายร่วมกัน ดังที่ มัชฌิม สุวรรณเรือง (2536, หน้า 8) ได้นำเสนอถึงการทำงาน องค์กรทุกองค์การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้เครื่องมือ ที่มีชีวิต และไม่มีชีวิต เพื่อผลิตผลงานขององค์การ การให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์กร จึงต้องพิจารณา 2 ประเด็น คือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ และหนทางหรือเครื่องมือ (Means) ซึ่งองค์การใช้ในการรักษาความเป็นองค์กร และบรรลุเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์กรทั่ว ๆ ไปคือ ผลผลิต (Output) ในแง่ที่ว่าสามารถบรรลุ ถึงจุดหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ไม่ว่าจะโดยปริมาณหรือคุณภาพ ความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายใน และภายนอกองค์กร โดยไม่สูญเสียความมั่นคง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิชชุกรองครัด (2558) โดยทำการศึกษาเรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครู การมีเป้าหมายร่วมกัน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับนับถือกัน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วมทีมได้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วมทีมได้ การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมได้โดยไม่มีอคติกัน และการเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมจนทำให้เกิดความเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกันในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีความเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาคาทอลิก ในจังหวัดจันทบุรี ให้การยอมรับนับถือกัน โดยเฉพาะเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้เกิดการการทำงานเป็นทีมร่วมกัน ดังที่ วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2549, หน้า 9) ได้นำเสนอหลักการการทำงานเป็นทีม จำเป็นต้องได้รับการยอมรับนับถือกัน คือ ทุกคนในทีมสามารถทำงานตามศักยภาพหรือตามความสามารถของตน การรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีม ภายใต้ความเชื่อที่ว่าทุกคน

มีความรู้ ความสามารถแตกต่างกัน และหวังว่าหากได้นำความแตกต่างของทุกคนในทีมมาใช้ ย่อม น่าจะทำให้งานของทีมหรืองานกลุ่มนั้นมีคุณภาพดี คือเป็นงานที่สามารถดึงศักยภาพ หรือ ความสามารถของทุก ๆ คนที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ต่องานส่วนรวม ดังนั้น สมาชิกทุกคนในทีม จะต้องยอมรับนับถือกันในเรื่องต่าง ๆ คือ แต่ละคนมีความรู้ ความสามารถไม่เหมือนกัน ยอมรับใน ความแตกต่างของมนุษย์ ได้แก่ ความแตกต่างทางด้านความคิด อารมณ์ ความรู้สึก ความเข้าใจ ฯลฯ และยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่ต้องการเอาใจใส่ การยกย่อง การให้เกียรติซึ่งกัน และ กัน นอกจากนี้ สอดคล้องแนวคิดของ Likert (1961, pp. 24-28) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีการยอมรับนับถือซึ่งกัน และกันในทุกเรื่อง ทั้งนี้ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัลลิกา วิษุธรอังครัต (2558) โดยทำการศึกษา เรื่อง การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี ผลจากการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การค้นหาวิธีการ และ เทคนิคต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงานของ ทีม มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของ การบริหารงาน และได้สอนงาน และถ่ายทอดความสามารถให้กับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้การปฏิบัติ ของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สามารถให้คำปรึกษากับ เพื่อนร่วมทีมได้เมื่อเพื่อนร่วมทีมเกิดปัญหา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาคอกทอลิก จังหวัด จันทบุรี มีบุคลากรที่ให้ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน ดังที่ วราภรณ์ ตรีกุลสฤษดิ์ (2549, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน คือ งานกลุ่มต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกทุก ๆ คนในทีมเพื่อช่วยกันแสดงความคิดเห็น ช่วยกันทำงาน เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย ทุกคนในทีมล้วนมีความสำคัญ ประจุฟันเฟืองของเครื่องจักรกลไก ซึ่งจะเกิดมิได้ แม้ขาดนี้้อตตัวเล็ก ๆ เพียงตัวเดียว งานของกลุ่ม ก็เช่นกัน กล่าวคือ งานกลุ่มของเรามีอาจทำสำเร็จ ได้เพียงลำพังแต่ความสามารถของคน ๆ เดียวเท่านั้น หากต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ ของสมาชิก ทุก ๆ คนในการระดมความคิด ช่วยกันแสดงความคิดเห็น อันจะเป็นประโยชน์ใน การวางแผนทางช่วยกันวิเคราะห์วางแผนการทำงาน และละเอียดลึกซึ้งไปจนถึงการร่วมกัน ปฏิบัติงานตามแผนงานที่กลุ่มได้ช่วยกันวางแผนเอาไว้ให้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ดวงฤทัย ศรีเร (2555) ศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ด้าน ความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ โดยรวม และรายชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมทีมในการใช้ไหวพริบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อทีมเกิดปัญหาขึ้น การได้รับความเชื่อถือให้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะความรู้ ความถนัด และความสามารถ และเพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจนสามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตามลำดับ ส่วนชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจนสามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาทอติกในจังหวัดจันทบุรี มีการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดความไว้วางใจการทำงานเป็นทีมร่วมกัน เชื่อถือ และปฏิบัติงานจนได้ผลงาน ดังที่ วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์ (2549, หน้า 10) ได้นำเสนอถึง การแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ คือ การทำงานเป็นทีมต้องมีการแบ่งงานกันทำภายในทีม แบ่งความรู้ความสามารถ และพึงพอใจ การแบ่งการทำงานถือเป็นหัวใจสำคัญของการทำงานเป็นทีม หลักการแบ่งงานกันทำภายในทีมควรยึดหลักการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถ และพึงพอใจ กล่าวคือ การจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของคนนั้น ๆ มีอยู่ในตัวหัวหน้ากลุ่ม หรือ ผู้นำของทีมควรเป็นผู้ที่รู้จัก และคุ้นเคยกับสมาชิกภายในทีมเป็นอย่างดี เพียงพอที่จะได้รู้ว่าใครเป็นอย่างใดใครชอบงานแบบไหน ใครถนัดทำงานประเภทใด เพื่อที่จะสามารถมอบงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามความรู้ความสามารถของบุคคลนั้นสมาชิกในทีมมีส่วนร่วมเช่นกัน ควรมีส่วนร่วมในการแบ่งงานการมอบหมายงานกล่าวคือ ทุกคนภายในทีมควรได้ช่วยกันเปิดเผยตัวเองให้ผู้อื่นได้รู้จัก และทราบว่าตัวเรานั้นมีความรู้ความสามารถ ความถนัด และความพอใจในการทำงานแบบใด เพื่อจะได้เป็นการง่ายสำหรับการมอบหมายงาน เพื่อช่วยกระจายงาน และความรับผิดชอบไปสู่สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ Steers (1977, pp. 7-8) ได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การที่สำคัญประการหนึ่งคือ การแบ่งงาน ตามความชำนาญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงฤทัย ศรีเร (2555) ศึกษาผลกระทบของการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมด้านการแบ่งงานกันตามความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

1.5 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาทอติก จังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ โดยรวม และรายชื่อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความตั้งใจทำงานใน

ความรับผิดชอบ ให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และการมีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างสูง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาพัฒนาทีมงาน ทั้งนี้ ครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีความรับผิดชอบในการทำงาน ตั้งใจ และรับผิดชอบในระดับมากที่สุด ดังที่ วราภรณ์ ตระกูลศฤงศ์ (2549, หน้า 10) ได้นำเสนอถึงความรับผิดชอบ คือ สมาชิกในทีมต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย ความรับผิดชอบถือเป็นหัวใจสำคัญอีกประการหนึ่งของการทำงานร่วมกัน เพราะความรับผิดชอบของแต่ละคน หมายถึงความสำเร็จของกลุ่มหรือทีมงาน สมาชิกในทีมจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองต่อกลุ่มสมาชิกโดยรวม และยังต้องมีความรับผิดชอบต่อตนเอง จึงจะช่วยให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จกล่าวคือ ทีมสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังที่ Woodcock and Francis (1994) การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะนำประโยชน์มาสู่องค์กร การทำงานที่ดีผลงานจะต้องเป็นที่ยอมรับของบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า ดังนั้นบุคคลภายในทีมจะสามารถสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้จะต้องมีปัจจัยการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งของทีม มีความรับผิดชอบร่วมกัน และผูกพันทางใจต่อทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณีย์ แก้วมณี (2553) โดยทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการทำงานเป็นทีมของวิศวกร ศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกร ของบริษัท ทรีปเปิลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน) ผลจากการวิจัยพบว่า วิศวกรมีระดับการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี โดยรวม และรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน โดยเฉพาะครูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ เพราะประสิทธิภาพของโรงเรียน คือ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพ

ทั้งระบบ ดังที่ Hoy and Miskel (2001, p. 373) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ และรวมทั้งสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพงษ์ ลิ้มประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อยดังนี้ ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้ที่ ทัศนคติทางบวก ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้านความสามารถ ปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาริณี อนงนุช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงาน และประสิทธิผลของโรงเรียน ทูงขนาวนาวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 ผลจาก การวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงคะแนนเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถใน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และด้าน ความสามารถพัฒนานักเรียนให้ที่ทัศนคติทางบวก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงโดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นนักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมี ทักษะ และความรู้ตามหลักสูตร นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชนทั้งนี้อาจเป็น เพราะที่ครูในสถานศึกษาคาทอลิก มีความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนสูง ดังที่ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel (2001, p. 398) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการ ผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งหมายถึง ปริมาณ และคุณภาพของนักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง โดยวัดความนิยมจากชุมชน และผู้ปกครอง นักเรียน ประการหนึ่ง ได้แก่ โรงเรียนนั้นมีนักเรียนเข้าเรียนมีปริมาณมาก และคุณภาพการเรียน การสอนอยู่ในเกณฑ์สูง โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ความสามารถในการศึกษา ต่อในสถาบันชั้นสูงเป็นจำนวนมาก โรงเรียนมีทั้งปริมาณ และคุณภาพ ดังกล่าวนี้ ได้แก่ โรงเรียน

ในเมือง โรงเรียนระดับจังหวัดที่มีชื่อเสียง โรงเรียนที่มีความพร้อมทั้งด้านปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกพอเพียง อาคารสถานที่ บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเหมาะสม ปัจจัยด้านการเงินคล่องตัวสามารถจัดซื้อ จัดจ้าง และการเบิกจ่ายได้อย่างสะดวก มีบุคลากร คือ ครูผู้สอนที่มีคุณภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เรื่อง คุณภาพของนักเรียนนั้น ส่วนใหญ่จะดูที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเป็นเกณฑ์ชี้วัดเพียงประการเดียวซึ่งเป็นการเข้าใจผิดควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่าง ๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะต่าง ๆ ดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาริณี อนงนุช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงาน และประสิทธิผลของโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก โดยรวม และรายช้อยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคลทั่วไป และนักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนช้อยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล และแสดงการยอมรับนับถือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษาคอทอลิก มีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ดังที่ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel (2001, p. 398) ได้กล่าวถึง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง มีความคิดเห็นท่าทีความรู้สึกรู้สึกหรือพฤติกรรม ของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจากจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกาย ให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง พัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญา มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะอันจำเป็นนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมในยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเป็นสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพงษ์ ลิ้มประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรีผลจากการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้ทัศนคติทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้เนื้อหาวิชาที่เหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ครูจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อน และสอนเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนดี และครูนำเทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูให้ความสำคัญกับชุมชนโดยมีกิจกรรมที่เปิดกว้างให้บุคคลนอกเข้าร่วมเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษาคatholic จังหวัดจันทบุรี มีความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน ดังที่ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel (2001, p. 398) ได้กล่าวถึงความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม จะประกอบด้วย “คน” และ “งาน” โรงเรียนซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษาก็เช่นเดียวกันย่อมประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง นโยบายของโรงเรียนไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะทำให้ล้าสมัยในขณะที่เดียวกันจะต้องสามารถปรับตัวให้ทันสมัยความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะในด้านการเรียน การสอน ควรมีนวัตกรรม และสื่อการสอนใหม่ ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาริณี อนงนุช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการบริหารงาน และประสิทธิผลของ โรงเรียนทุ่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 17 ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน โดยรวม และรายข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ ครูยินดีรับฟังปัญหาของผู้ปกครอง และนักเรียน และครูปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในสถานศึกษาคatholic จังหวัดจันทบุรี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ดังที่ Mott (1972 cited in Hoy & Miskel, 2001, p. 398) ได้กล่าวถึงความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง องค์การต่าง ๆ หรือโรงเรียนย่อมมีรูปแบบในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่

วางไว้ การกำหนดรูปแบบการบริหารงานในโรงเรียนนั้น แต่ละโรงเรียนจะมีการกำหนดรูปแบบให้เหมาะสมกับขนาด และภารกิจของโรงเรียน แต่ไม่ว่าจะมีรูปแบบการบริหารงานแบบใดก็ตาม ระบบในการทำงานของโรงเรียน ย่อมประกอบด้วย องค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ เป้าหมาย คือ การมุ่งถึงความสำเร็จสูงสุดที่เกิดจากการทำงาน บทบาทหน้าที่ เป็นส่วนประกอบรองลงมา เพื่อร่วมกันปฏิบัติงานเป็นแนวทางของความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจน และความเรียบร้อย และเป็นการสร้างคนให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของบุคคลตามแนวทางที่เหมาะสม นอกจากนี้ ดังที่ Likert (1961, p. 166) ได้ให้ความหมายของการยอมรับนับถือว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับในวิธีการแก้ไขปัญหขององค์กร และมีความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล และกระบวนการกลุ่ม ดังนั้น ความสามารถในการแก้ไขปัญหภายในโรงเรียน จึงมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพงษ์ ลิ้มประเสริฐ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ผลจากการวิจัยพบว่า ด้านความสามารถแก้ปัญหภายใน โรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

3. การทำงานเป็นทีม กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาทอติก จังหวัดจันทบุรี ในการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับค่อนข้างสูง โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับการทำงานเป็นทีม ของครูในสถานศึกษาทอติก จังหวัดจันทบุรีที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน (X_7) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน (X_1) ด้านการมีส่วนร่วม (X_3) ด้านอำนาจการมีความรับผิดชอบ (X_5) และด้านการยอมรับนับถือ (X_2) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงานเป็นทีม สำหรับโรงเรียนทอติกในจังหวัดจันทบุรี ยังมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพียงระดับปานกลาง ถึงค่อนข้างสูง โดยมีระดับความสัมพันธ์มากที่สุดในเรื่องการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน เพราะในการทำงานเป็นทีมที่จะเกิดประสิทธิภาพ และมีลักษณะของทีมที่ดีนั้น สมาชิกในทีมต้องมีแนวทางการในการทำงานเป็นทีมพร้อมทั้งแนวทางการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสม เพื่อให้ทีมงานประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันได้ โดยการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ส่งผลดีต่อด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนมากที่สุด สอดคล้องกับพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม ดังที่ ทองทิภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 23) ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบในการทำให้ทีมงานประสบความสำเร็จ โดยการลดหรือจัดการความขัดแย้งในทีมให้ลดลงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาฎาณี เหมือนโพธิ์ทอง (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ

การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรัตน์ แก้วสมบัติ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลจากการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การทำงานเป็นทีม

1.1.1 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ครู และผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการกำหนดวางแผนการทำงาน และนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เข้าใจเป้าหมายการทำงานซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ

1.1.2 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการยอมรับนับถือกัน สมาชิกในทีมควรให้ความเชื่อถือความสามารถในการทำงานของเพื่อนร่วมทีม เคารพให้เกียรติซึ่งกัน และกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม โดยไม่มีอคติต่อกัน

1.1.3 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาแก่ครูที่ประสบปัญหาในการทำงาน รวมทั้งสอน และถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์

1.1.4 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจในการทำงานของครูที่เกิดจากความริเริ่มสร้างสรรค์ พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันด้วยความเต็มใจ

1.1.5 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีความรับผิดชอบ ครูควรสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เอาใจใส่ต่องานเป็นอย่างดีทั้งงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อนำมาพัฒนาทีมงานให้ประสบความสำเร็จ

1.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

1.2.1 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูควรสอดแทรกการสอนโดยให้นักเรียนสามารถนำความรู้ที่เรียนมาคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้ เพื่อส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ซึ่งทำให้นักเรียนมีคุณภาพ และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง

1.2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมส่งเสริมรักการอ่านสอดแทรกในการเรียนการสอนของครู เพื่อปลูกฝังให้นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ และสามารถพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับในสังคมได้

1.2.3 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม สถานศึกษาควรร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมที่เปิดกว้างให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนได้เรียนรู้ และได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมร่วมกับชุมชนในท้องถิ่น เช่น กิจกรรมเครื่องบินดินเผา กิจกรรมการทอเสื่อ เป็นต้น

1.2.4 ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ครูควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างของนักเรียน และนำผลการเรียนรู้ของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผนหรือการจัดโครงการ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกันของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

2.2 ควรศึกษาปัญหาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เกิดความมั่นคงต่อการบริหารสถานศึกษา และพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนบุคลากรครู ให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนตามลำดับต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤษณัย แก้วมณี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับการทำงานเป็นทีมของวิศวกรศึกษาเฉพาะกรณีวิศวกร ของบริษัท ทริปเปิ้ลที บรอดแบนด์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จตุพงษ์ ลิมประเสริฐ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริยา เห็นงาม. (2559). ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาธานี เหมือนโพธิ์ทอง. (2554). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐธิดา ศรีพิมลปานี. (2551). คู่มือพัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 สารนิพนธ์กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นนักเรียนช่วงชั้นที่ 2 ที่กำลังศึกษาอยู่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2551 โรงเรียนบ้านท่ามะกา อำเภотаมะกา. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐยา สาลิวงค์. (2558). ปัญหาการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ดาวเทียม บัณฑิต. (2553). *สภาพ และปัญหาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรใน โรงเรียนเฉพาะความพิการ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ดวงฤทัย ศรีเร. (2555). *ผลกระทบของการมุ่งเน้นการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จในการ ปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ทองทิพภา วิริยะนันท์. (2553). *การบริหารทีมงาน และการแก้ปัญหา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทิสนา แคมณี. (2545). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพสงวน กิตติพิพันธ์. (2558). *การทำงานเป็นทีม*. เข้าถึงได้จาก http://www.stoy.ac.th/offices/rdec/udon/upload/socties1_2_52.html
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). *การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- เนืบล อูณาศรี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ครู โรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปองปรัชญ์ บือราแง. (2554). *การทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อการสร้างบรรยากาศองค์การ กรณีศึกษา สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประพันธ์พงษ์ ชินพงษ์. (2551). *อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เปรมฤดี บุญยืน. (2558). *การทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตาพระยา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*.งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กลุ่ม โรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (2558). *แผนกลยุทธ์มาตรฐานการศึกษาคาทอลิก*. ม.ป.ท.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2540). *การศึกษาปัจจัยที่ 5 ของชีวิต*. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.

- พรกนก ศรีงาม และวรदानันท์ เหมนิธิ. (2551). *ปัจจัยด้านครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ที่มีผลต่อการผลิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร วิทยาเขตพระนครเหนือ.*
- พรพิมล เขาสมบุรณ์. (2543). *การสร้างทีมงาน.* กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- พันธ์ศักดิ์ จันทร์แก้ว. (2545). *เจตคติต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท เอ มาร์ท จำกัด. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาธุรกิจการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา. เลย: ภาควิชาวิจัย และประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.*
- ภิญโญ มนูญศิลป์. (2551). *การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษานำพื้นที่ฐาน. คุุณิพนธ์ศึกษาศาสตร์คุุณิบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- มานิสา พูลสวัสดิ์. (2558). *การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูใน โรงเรียนอำเภอเปลงยาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มันวาท สุวรรณเรือง. (2536). *ประสิทธิผลของการนำนโยบายป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรงของโครงการ ท.ม.ก. ไปปฏิบัติ: กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัด นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- มัลลิกา วิชชุกรองครัด. (2558). *การทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มุกิตา เกรือวัลย์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายแกลงบูรพา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2551). *ภาวะผู้นำ และการทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: วิ.เจ.ปรีนติ้ง.

- ยุทธนา ทาตายุ. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการผลิต: กรณีศึกษาองค์การผลิต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์
- ลำเทียน เผ่าอาจ. (2559). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส*. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). *การทำงานเป็นทีม*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2550). *การทำงานเป็นทีม (ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน. (2551). *การจัดการ และพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป.
- วิกานดา เกษตรเอี่ยม. (2558). *การสร้างทีมงาน*. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.ปรี้นติ้งเฮาส์.
- ศศิธร โรจนวิภาต. (2558). *การศึกษาแก้ปัญหาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครู: กรณีศึกษา โรงเรียนเทศบาล 1 (บางวัว) จังหวัดฉะเชิงเทรา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพร หิรัญลักษณ์สุด. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย บูรพา
- สิริรัตน์ แก้วสมบัติ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2555). *ครบเครื่องเรื่องนักบริหาร*. กรุงเทพฯ : ส.เอเชียเพรส (1989).
- สุธาริณี อนงนุช. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพบริหารงานและประสิทธิผลโรงเรียน ท่งขนานวิทยา จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา เลहनันท์. (2549). *การสร้างทีมงาน (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: แอนด์เมดสตักเกอร์แอนด์ ดีไซน์.
- สุพิชญา ชัยโชติรานันท์. (2551). *ผู้จัดการป้ายแดง ซึ่งแรงแข้งมือโปร*. กรุงเทพฯ: ไอ เอ็ม บู้คส์.

- สุภัททา ปิณฑะแพทย์. (2545). *Leadership and change in education*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา; ทฤษฎี และปฏิบัติ*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สุริพร พึ่งพุททคุณ. (2550). *การบริหารการจัดการทีมงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- สุรติกาล ผูกเกสร. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นที่มาของกรมปศุสัตว์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). *แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล*. กรุงเทพฯ. ม.ป.ท.
- สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา. (2544). *การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานการรูปการศึกษา (สปรศ) องค์กรมมหาชนเฉพาะกิจ.
- หลุย จำปาเทศ. (2552). *จิตวิทยาการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญญา หัสรังค์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Alderfer, C. P. (1977). The methodology of organizational. *Professional Psychology*, 11(3), 459-468.
- Astin, A. W. (1968). *The college environment*. Washington, D.C.: American Council on Education.
- Bennis, W. G. (1971). *Toward a truly scientific management: The concept of organization health*. Palisades: Goodyear..
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Biech, E. (2008). *A model for building teamwork*. California: John Wiley & Sons.
- Bloom, B. S. (1982). *Human characteristics and school learning*. New York: McGraw-Hill.
- Briggs, T., & Joseph, J. (1952). *Improving instruction through supervision*. New York: Mcmillan.
- Caplow, T. (1964). *Principles of organization*. New York: Harcourt, Brace and World.

- Carr, C. (1992). *Teampower: Lessons from America's top companies on putting teampower to work*. Englewood Cliffs, NJ.: Prentice Hall.
- Elliot, D. C. (1992). Collaborative, decentralized management and perceptions of quality schooling outcome. *Dissertation Abstracts International*, 52(10), 3468-A.
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Fox, A. (1974). *Beyond contract: Work, power and trust relations*. London: Faber and Faber.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1979). *Organizations behavior, structure, process* (3rd ed.). Dallas, Texas: Business.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations behavior* (7th ed.). Boston: Irwin.
- Goldstein, A. P., & Keller, H. R. (1987). *Aggressive behavior: Assessment and intervention*. Elmsford, NY: Pergamon Press.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of education*. New York: McGraw-Hill Book.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work* (8th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Harold, W. (1964). *Personality change in college student*. New York: Nevitt Stanford.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, block the motivation to work*. New York: John Willey & Sons.
- Hornby, A. S. (2001). *Oxford advanced learner's dictionary* (6th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, G. (2001). *Educational administration: Throry research and practice*. New York: Harper Collins.
- Harris, B. M. (1975). *Supervision behavior in education* (2nd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607-610.
- Lason, C. E., & Lafasto, M. J. (1989). *Teamwork: What must go right, what can go wrong*. New York: Sage.
- Likert, R. (1967). *The human organization; Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Likert, S. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

- McGregor, D. M. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mott, P. E. (1972). *The characteristic of efficient organizations*. New York: Harper & Row.
- Parker, G. M. (1990). *Team players and team work: The new competitive business strategy*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Person, J. L. (1993). An examination of the relationship between anticipative management and perceived institutional effectiveness in North Carolina community colleges. *Dissertation Abstract International*, 53(9), 30-71.
- Pounder, D. G. (1999). Teacher teams: Exploring job characteristics and work-related outcomes of workgroup enhancement. *Educational Administration Quarterly*, 35(3), 317-348.
- Prescott, D. A. (1961). *The child in the educative process*. New York: McGraw-Hill.
- Price, R. M. (1968). *Organizational effectiveness: An inventory of proposition*. New York: Richards Irwin.
- Robbins, S. P. (1997). *Organization theory: Structure design and applications* (3rd ed.). Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. R. (2000). *Management* (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Spears, H. (1967). *Improving the supervision of instruction*. New York: Prentice-Hall.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica: Good Years.
- Sullivan, E. J., & Decker, P. J. (1988). *Effective management in nursing*. California: Addison-Wesley.
- Ursin, V. D. (1995). Effects the 4 MAT system of instruction on achievement product. *Dissertation Abstracts international*, 143, 594-A.
- Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower Publishing.
- Woodcock, M., & Francis, D. (1994). *Teambuilding strategy*. Hampshire: Gower Publishing.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือวิจัย
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๑๒๑๘.๘/ ว.๐๒๔๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาววิภา กามินี รหัส 58950075

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าว
เป็นอย่างยิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือของนิสิต
ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุขเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศษ ๖๑๒๑๘.๘/ ว.๐๒๔๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาววิภา กามินี รหัส 58950075

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

(สำเนา)

ที่ ศธ ๖๑๒๑๘.๘/ ว.๐๒๔๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

19 กันยายน พ.ศ. 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ดังรายนาม
ต่อไปนี้

นางสาววิภา กามินี รหัส 58950075

งานนิพนธ์ เรื่อง: ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

โดยมี ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-581

ภาคผนวก ข

- ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม (IOC)
- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ค่า IOC จากแบบสอบถามเพื่อการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

คำชี้แจง ตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น ดังนี้

- + 1 หมายความว่า แน่ใจว่าสามารถนำไปใช้สอบถามได้
- 0 หมายความว่า ไม่แน่ใจว่าสามารถนำไปใช้สอบถามได้
- 1 หมายความว่า แน่ใจว่าไม่สามารถนำไปใช้สอบถามได้

ตารางที่ 15 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) และค่าความเที่ยงตรงรายข้อ ตอนที่ 1
 ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

| ข้อ | ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จันทบุรี | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|---------------------------------|---|---------------|----|----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | | | | | | |
| 1. | สามารถปรับแนวคิด ทักษะคิด และทำความเข้าใจเป็น อย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมได้ เป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | บทบาท และมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของ โรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | ความมุ่งมั่น และมั่นใจว่าการทำงานเป็นทีมจะประสบ ความสำเร็จตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | กำหนดแผนงานกับเพื่อนร่วมทีมให้สอดคล้องกับ เป้าหมายในการทำงานเป็นทีม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ข้อ | ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จันทบุรี | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|-------------------------------|--|---------------|----|----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| ด้านการยอมรับนับถือกัน | | | | | | |
| 5. | การเคารพให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมจนทำให้เกิดความ เชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกันในการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. | การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของเพื่อนร่วม ทีมได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | การยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีมได้โดยไม่ มีอคติกัน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | การมีความเชื่อถือในความสามารถของเพื่อนร่วมทีมที่มี ผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านการมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 9. | การค้นหาวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อน ร่วมทีมเพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่อาจเกิดจากการ ปฏิบัติงานของทีม | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. | สามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมทีมได้เมื่อเพื่อนร่วม ทีมเกิดปัญหา | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 11. | มีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วม ทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. | ได้สอนงาน และถ่ายทอดความสามารถให้กับเพื่อนร่วม ทีมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 15 (ต่อ)

| ข้อ | ระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จันทบุรี | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|--------------------------------------|---|---------------|----|----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน | | | | | | |
| 13. | การได้รับความเชื่อถือให้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะ ความรู้ ความถนัด และความสามารถ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. | เพื่อนร่วมทีมให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานจน สามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15. | ในการทำงานเพื่อนร่วมทีมของท่านให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกัน และกันด้วยความเต็มใจ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมทีมในการใช้ไหว พริบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อทีมเกิดปัญหาขึ้น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านการมีความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 17. | การมีความรับผิดชอบต่องานเป็นอย่างสูง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | มีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบ ให้ประสบ ความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. | มีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมา พัฒนาทีมงาน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. | เอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งใน หน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 16 ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC) และค่าความเที่ยงตรงรายข้อ ตอนที่ 2
ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

| ข้อ | ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จันทบุรี | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|---|--|---------------|----|----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | | | | | | |
| 1. | นักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตร | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. | นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. | นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิด สังเคราะห์ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. | นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. | นักเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และ ชุมชน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | | | | | | |
| 6. | นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. | นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. | นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ครู และบุคคล ทั่วไป | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. | นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล และแสดงการยอมรับ นับถือ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. | นักเรียนรักการอ่าน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 16 (ต่อ)

| ข้อ | ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสถานศึกษาคาทอลิก จันทบุรี | ผู้ทรงคุณวุฒิ | | | IOC | แปลผล |
|---|--|---------------|----|----|------|--------|
| | | 1 | 2 | 3 | | |
| ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียน | | | | | | |
| 11. | ครูจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้เนื้อหาวิชาที่เหมาะสม สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. | ครูปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ ท้องถิ่น | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. | ครูให้ความสำคัญกับชุมชน โดยมีกิจกรรมที่เปิดกว้างให้ บุคคลนอกเข้ามาร่วมเสมอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. | ครูนำเทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ ในการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15. | ครูจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายใน โรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. | ครูยินดีรับฟังปัญหาของผู้ปกครอง และนักเรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. | ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึง ความสามารถที่แตกต่างของผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. | ครูนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลใน การวางแผน หรือการจัด โครงการ หรือการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. | ครูปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนา นวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. | ครูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบ อย่างสม่ำเสมอ | +1 | +1 | +1 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 17 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ระดับ
การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก |
|-----------------------------|---------------|-------------------------------|---------------|
| 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | | 4) ด้านการไว้ใจซึ่งกัน และกัน | |
| 1 0.63 | | 13 0.70 | |
| 2 0.52 | | 14 0.70 | |
| 3 0.61 | | 15 0.57 | |
| 4 0.77 | | 16 0.63 | |
| 2) ด้านการยอมรับนับถือ | | 5) ด้านความรับผิดชอบ | |
| 5 0.74 | | 17 0.58 | |
| 6 0.60 | | 18 0.59 | |
| 7 0.52 | | 19 0.74 | |
| 8 0.61 | | 20 0.54 | |
| 3) ด้านการมีส่วนร่วม | | | |
| 9 0.71 | | | |
| 10 0.73 | | | |
| 11 0.63 | | | |
| 12 0.66 | | | |

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 การทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี อยู่ระหว่าง 0.52-0.77

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 1 การทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา
คาทอลิก จังหวัดจันทบุรี เท่ากับ 0.94

ตารางที่ 18 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับ
ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

| ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก |
|--|---------------|---|---------------|
| 1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน | | 3) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน | |
| 1 | 0.64 | 11 | 0.47 |
| 2 | 0.61 | 12 | 0.80 |
| 3 | 0.68 | 13 | 0.77 |
| 4 | 0.58 | 14 | 0.57 |
| 5 | 0.56 | 15 | 0.60 |
| 2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก | | 4) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน | |
| 6 | 0.47 | 16 | 0.78 |
| 7 | 0.53 | 17 | 0.34 |
| 8 | 0.50 | 18 | 0.58 |
| 9 | 0.77 | 19 | 0.59 |
| 10 | 0.54 | 20 | 0.48 |

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาใน
สถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี อยู่ระหว่าง 0.34-0.77

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา
คาทอลิก จังหวัดจันทบุรี เท่ากับ 0.93

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
ในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

.....
.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษาในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

3. เมื่อท่านอ่านข้อความแล้วโปรดตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับระดับ ความพึงพอใจของท่านตามความเป็นจริงในโรงเรียนที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่

4. กรุณาตอบแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน อย่างครบถ้วน และการตอบแบบสอบถามของท่านจะนำมาเสนอ ในภาพรวมไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อท่านแต่ประการใด

**หมายเหตุแบบสอบถามฉบับนี้ใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น การวิเคราะห์ข้อมูลจะวิเคราะห์ในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงในการให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

วิภา กามินี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษาคาทอลิก จังหวัด
จันทบุรี

| องค์ประกอบที่ต้องการวัด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-----------------------|-----------------|---------------------|------------------|------------------------|
| | เห็นด้วย มากที่สุด | เห็นด้วย มาก | เห็นด้วย ปานกลาง | เห็นด้วย น้อย | เห็นด้วย น้อยที่สุด |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน | | | | | |
| 1. ท่านมีการปรับแนวคิด ทักษะคติ และ ทำความเข้าใจเป็นอย่างดีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ของการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 2. ท่านมีบทบาท และมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายของโรงเรียน | | | | | |
| 3. ท่านมีความมุ่งมั่น และมั่นใจว่า การทำงาน เป็นทีม จะประสบความสำเร็จตรง ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ | | | | | |
| 1. ท่านมีการกำหนดแผนงานกับเพื่อนร่วมทีมให้ สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 2. ด้านการยอมรับนับถือกัน | | | | | |
| 5. ท่านเคารพ และให้เกียรติเพื่อนร่วมทีมจนทำ ให้เกิดการความเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อกัน ในการทำงาน | | | | | |
| 6. ท่านยอมรับความแตกต่างของเพื่อนร่วมทีมได้ เพื่อมุ่งสร้างความสำเร็จให้เกิดแก่ทีม | | | | | |
| 7. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นขอเพื่อนร่วมทีม ได้โดยไม่มีอคติต่อกัน | | | | | |
| 8. ท่านมีความเชื่อถือในความสามารถของเพื่อน ร่วมทีมที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มีส่วน เกี่ยวข้อง | | | | | |
| 3. ด้านความมีส่วนร่วม | | | | | |

| องค์ประกอบที่ต้องการวัด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 9. ท่านค้นหาวิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ร่วมกันกับเพื่อร่วมทีมเพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของทีม | | | | | |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | |
| 10. ท่านสามารถให้คำปรึกษากับเพื่อนร่วมทีมได้เมื่อเพื่อนร่วมทีมเกิดปัญหา | | | | | |
| 11. ท่านมีการกำหนดขั้นตอน และวิธีการทำงานกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของการบริหารงาน | | | | | |
| 12. ท่านได้สอนงาน และถ่ายทอดความสามารถของท่านให้กับเพื่อนร่วมทีม เพื่อให้การปฏิบัติของทีมบรรลุวัตถุประสงค์ | | | | | |
| 4. ด้านการไว้วางใจซึ่งกัน และกัน | | | | | |
| 13. ท่านได้รับความเชื่อถือให้ปฏิบัติงานตรงตามทักษะ ความรู้ ความถนัด และความสามารถของท่าน | | | | | |
| 14. เพื่อร่วมทีมให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานจนท่านสามารถสร้างผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ได้ | | | | | |
| 15. ในการทำงานเพื่อนร่วมทีมของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกัน และกันด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 16. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมทีมในการใช้ไหวพริบแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เมื่อทีมเกิดปัญหาขึ้น | | | | | |
| 5. ด้านการมีความรับผิดชอบ | | | | | |
| 17. ท่านมีความรับผิดชอบต่องานของท่านเป็นอย่างสูง | | | | | |

| องค์ประกอบที่ต้องการวัด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 18. ท่านมีความตั้งใจทำงานในความรับผิดชอบของท่านให้ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ | | | | | |
| 19. ท่านมีความสนใจที่จะศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาพัฒนาทีมงาน | | | | | |
| 20. ท่านเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดีทั้งในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสถานศึกษา
คาทอลิก จังหวัดจันทบุรี

| องค์ประกอบที่ต้องการวัด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| ประสิทธิผลของสถานศึกษา | | | | | |
| 1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง | | | | | |
| 1. นักเรียนมีทักษะ และความรู้ตามหลักสูตร | | | | | |
| 2. นักเรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 3. นักเรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ | | | | | |
| 4. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ | | | | | |
| 5. นักเรียนมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง และชุมชน | | | | | |
| 2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มี | | | | | |

| องค์ประกอบที่ต้องการวัด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| ทัศนคติทางบวก | | | | | |
| 2. นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา | | | | | |
| 7. นักเรียนเป็นผู้มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง | | | | | |
| 8. นักเรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน, ครู และบุคลากรทั่วไป | | | | | |
| 9. นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล และแสดงการยอมรับนับถือผู้อื่น | | | | | |
| 10. นักเรียนรักการอ่าน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 3. ความสามารถ ในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม | | | | | |
| 11. ครูจัดกิจกรรมการสอนโดยใช้เนื้อหาวิชาที่เหมาะสมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ | | | | | |
| 12. ครูปรับหลักสูตรการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับท้องถิ่น | | | | | |
| 13. ครูให้ความสำคัญกับชุมชน โดยมีกิจกรรมที่เปิดกว้างให้บุคคลภายนอกเข้ามาร่วมเสมอ | | | | | |
| 14. ครูนำเทคโนโลยีใหม่ และนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในการเรียนการสอน | | | | | |
| 15. ครูจัดให้มีการสอนซ่อมเสริมสำหรับนักเรียนที่อ่อน และสอนเสริมให้กับนักเรียนที่เรียนดี | | | | | |
| 4. ความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน | | | | | |
| 16. ครูยินดีรับฟังปัญหาของผู้ปกครอง และนักเรียน | | | | | |

| องค์ประกอบที่ต้องการวัด | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|-------------------|-------------|-----------------|--------------|--------------------|
| | เห็นด้วยมากที่สุด | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | เห็นด้วยน้อยที่สุด |
| 17. ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความสามารถที่แตกต่างของผู้เรียน | | | | | |
| 18. ครูนำผลการเรียนของนักเรียนมาเป็นข้อมูลในการวางแผน หรือการจัด โครงการ หรือการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน | | | | | |
| 19. ครูปรับปรุง และพัฒนาวิธีการสอนหรือพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน | | | | | |
| 20. ครูรายงานผลการเรียนของผู้เรียนให้ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ | | | | | |

ประวัติย่อของผู้วิจัย

| | |
|----------------------------|---|
| ชื่อ-สกุล | นางสาววิภา กามินี |
| วัน เดือน ปีเกิด | 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2533 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดจันทบุรี |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | 4/688 หมู่ 9 ตำบลท่าช้าง อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000 |
| ตำแหน่ง และประวัติการทำงาน | |
| พ.ศ. 2557 | ครู โรงเรียนสตรีมารดาพิทักษ์ จังหวัดจันทบุรี |
| พ.ศ. 2558 | ครู โรงเรียนอานวยวิทย์ จังหวัดจันทบุรี |
| ประวัติการศึกษา | |
| พ.ศ. 2556 | ศิลปศึกษา (นาฏศิลป์) สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ห้องเรียนเครือข่าย วิทยาลัยนาฏศิลป์ จันทบุรี |
| พ.ศ. 2560 | การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา |