



การพัฒนาแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Development of the Effectiveness Model on Teamwork in Schools Under The Office of The Basic Education Commission in The Northeast of Thailand

สังข์ทอง รอนสุก ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ดร.พนมพร จินดาสุมุทร์

Sangthong Ronsuek Waro Pengsawat Wannika Chalabang Panomporn Jindasamutra

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประจำสาขาวิทยาศาสตร์และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สถานศึกษาดีเด่น จำนวน 2 แห่ง โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครู 18 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2555 จำนวน 495 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบวิเคราะห์เนื้อหา แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบบตรวจสอบรายการ (CheckList) และแบบเติมคำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์

ผลการวิจัย พบว่า

รูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะของทีม และ ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

คำสำคัญ : การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

Key words : Teamwork, Teamwork Effectiveness

1. องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะของทีม พบว่ามี 6 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านองค์ประกอบของทีม ด้านเป้าหมายของทีม ด้านบทบาทของทีม ด้านปทัสถานของทีม ด้านสารสนเทศของทีม และด้านขนาดของทีม
2. องค์ประกอบหลักด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม พบว่ามี 5 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วมของทีม ด้านการติดต่อสื่อสารของทีม ด้านความเหนียวแน่นของทีม และด้านการจัดการความขัดแย้งของทีม
3. องค์ประกอบหลักด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม พบว่ามี 3 องค์ประกอบย่อย คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านเจตคติ และด้านพฤติกรรมการธำรงความเป็นทีม

Abstract

The purpose of this study was to develop the effectiveness model of teamwork in schools under the Office of the Basic Educational Commission in the Northeast of Thailand. This research employed multiple methodologies including : research and documentary analysis, scholars interview, case study, three rounds of modified Delphi technique and a survey research. The target groups consisted of 8 scholars, 20 educational experts, 2 school administrators and 18 teachers from 2 outstanding schools using purposive sampling technique. The subjects were composed of 495 school administrators and teachers in academic year 2012, obtained through multi-stage random sampling. The instruments employed for collecting data included , structured interview, a set of 5 – point rating scale questionnaire, and checklist. To analyze data, percentage, mean, standard deviation, median and interquartile range were used.

The findings were as follows :

The effectiveness model of teamwork in the schools under the Office of the Basic Education Commission in the Northeast of Thailand, was in general at the highest level. When separately considered, it was found that teamwork procedure was at the highest level whereas effectiveness of teamwork was at the high level. The details could be concluded as follows:

1. The aspects of teamwork characteristics comprised : 1) team composition , 2) team goals 3) team roles 4) team norms 5) team information technology and 6) team sizes.
2. Five elements of Teamwork process included: 1) team leadership, 2) team participation, 3) team communications, 4) team cohesion and 5) team management of conflict.
3. Three elements of teamwork effectiveness were composed of: 1) performances, 2) attitudes, and 3) team attainment.

บทนำ

การพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้าน การศึกษา เศรษฐกิจ การเมืองและสังคม สิ่งที่สำคัญที่สุดก็คือทรัพยากรมนุษย์หรือคนของประเทศนั้นๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่าประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพ เท่านั้น จึงจะสามารถพัฒนาประเทศของตนให้ก้าวหน้าและทัดเทียมกับประเทศอื่น ๆ ประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลดังที่มีในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่ได้มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศโดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางและต้องการพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน โดยใช้กระบวนการทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) ได้บัญญัติ "ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญาในการพัฒนาและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการการเป็นองค์กรวม ที่มี "คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา" ซึ่งมีความต่อเนื่องมาจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 ขณะเดียวกันแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ยังได้ให้ความสำคัญกับเป้าหมายระยะยาว ของการพัฒนาที่มุ่งไปสู่การพัฒนาที่มีความสมดุล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6) ยังได้กล่าวว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ในเชิงการบริหารการศึกษามุ่งเน้นให้ความสำคัญยิ่งที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการขับเคลื่อนหลักการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือผู้นำ เพราะผู้นำคือผู้ที่มอบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์การ Lussier and other (2001) ได้เสนอลักษณะของภาวะผู้นำเป็น 3 ส่วน คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำในมิติของบุคคล คุณลักษณะ

ภาวะผู้นำในมิติของทีม และคุณลักษณะภาวะผู้นำในมิติขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำทีมและการทำงานเป็นทีมเป็นแนวคิดหนึ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Smitther, Houston & McIntire (1996) ได้ศึกษากรณีตัวอย่าง พบว่า การทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในองค์การซึ่งมักจะมีวัฒนธรรมที่หลากหลาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และการสื่อความหมายในองค์การได้พร้อมทั้งสามารถลดปัญหาความขัดแย้งในองค์การด้วย ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาศึกษาขั้นพื้นฐาน (ม.ป.ป.) จึงกำหนดยุทธศาสตร์ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากร โดยให้ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรทุกระดับในด้านการสร้างทีมงาน และการทำงานเป็นทีมในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

ในปัจจุบันพบว่าการทำงานของสถานศึกษารวมทั้งการทำงานในเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเอง ยังมีปัญหาในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารส่วนหนึ่งมีผลมาจากการขาดการทำงานเป็นทีมที่ดี ปัญหาในการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษาได้แก่ ปัญหาด้านภาวะผู้นำทีม ด้านเป้าหมายของทีม ด้านการมีส่วนร่วม หรือการติดต่อสื่อสารการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ การไม่ให้เกิดริ้วรอยและไม่มีความไว้วางใจกันขาดการยอมรับความสามารถและครุมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการทำงานเป็นทีม (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2547) ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับการกระจายอำนาจ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการในการบริหารงานเพื่อให้องค์การมีความคล่องตัวมีความสามารถในการปรับตัวตลอดจนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ซึ่งองค์การที่มีการปรับเปลี่ยนการบริหารให้ทันสมัยทั้งในและต่างประเทศต่างยอมรับว่าการทำงานเป็นทีมเป็นวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานโดยใช้ทีมงานเป็นฐานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและต้องอำนวยความสะดวกให้บุคลากรที่มีความชำนาญแต่ละด้านมาทำงานร่วมกันเพื่อ

การประสานงานในแต่ละด้านเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานด้วย (กรมวิชาการ, 2544)

ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดทั้งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ และมีเกณฑ์การพิจารณาว่าผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษาซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร มีการทำงานเป็นทีม (ธีระ รุญเจริญ, 2553) และยังมีความสอดคล้องกับข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (9) ร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ (10) ร่วมมือกับผู้อื่น ในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องให้ความสนใจและร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทโตโยต้า เคมเตอร์ จำกัด จำนวน 24 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองตามกระบวนการทำงานเป็นทีมจำนวน 12 คน และกลุ่มควบคุมที่ไม่ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมจำนวน 12 คน ปรากฏว่ากลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมโดยรวมก่อนการทดลอง เท่ากับ 3.351 ส่วนหลังการทดลองและหลังการติดตามผลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.807 ส่วนกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมโดยรวมก่อนการทดลอง เท่ากับ 3.371 และหลังการทดลอง เท่ากับ 3.367 (ธนวัฒน์ ภมรพรอนันต์, 2551) แสดงว่าการทำงานที่ใช้กระบวนการทำงานเป็นทีมก่อให้เกิดประสิทธิผลมากกว่า

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นนักศึกษาปริญญาเอกสาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา และเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงสนใจที่จะทำการศึกษารูปแบบการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ว่ามีสภาพเป็นอย่างไร ทั้งนี้เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามการวิจัย คือรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิผลมีลักษณะอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดขอบเขตและแบ่งระยะการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน สถานศึกษาดีเด่น จำนวน 2 แห่ง ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นนักวิชาการ (Scholars) ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูอย่างละ 5 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2555 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 495 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม สารสนเทศของทีมและขนาดของทีม ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย ภาวะผู้นำทีม การมีส่วนร่วมของทีม การติดต่อสื่อสารของทีม ความเหนียวแน่นของทีมและการจัดการความขัดแย้งของทีม ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน เจตคติและพฤติกรรม การธำรงความเป็นทีม
3. รูปแบบการวิจัย แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1

สร้างรูปแบบ ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน 3) ศึกษาสภาพการทำงานเป็นทีมจากสถานศึกษาดีเด่นจำนวน 2 แห่ง ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบ ประกอบด้วย 1) ใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง 3 รอบ 2) สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ระยะที่ 3 การตรวจสอบรูปแบบประกอบด้วย การตรวจสอบรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเป็นผู้บริหารและครู จำนวน 495 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่สร้างขึ้นเพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากสถานศึกษาดีเด่นจากผู้เชี่ยวชาญจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาเพื่อนำมาวิเคราะห์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน และ ค่าพิสัยระหว่างควอร์ไทล์ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย () และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ในเชิงสถิติ

ผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

รูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถาน

ศึกษา โดยการใช้เทคนิคเดลฟาย แบบปรับปรุง 3 รอบ เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน พบว่า รูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักคือ ด้านคุณลักษณะของทีม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ทั้งหมด 6 ด้าน ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 5 ด้านและด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยทั้งหมด 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบหลักด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบด้วยด้านองค์ประกอบของทีม ด้านเป้าหมายของทีม ด้านบทบาทของทีม ด้านปทัสถานของทีม ด้านสารสนเทศ และด้านขนาดของทีม

2. ด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเหนียวแน่นของทีม และด้านการจัดการความขัดแย้งของทีม

3. ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรม การอ้างความเป็นทีม

ตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการตรวจสอบรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 495 คน ปรากฏผลการตรวจสอบดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 495 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 303 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 เป็นเพศหญิงจำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 เมื่อแยกตามอายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 40 - 49 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 อายุตั้งแต่ 30 - 39 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน

จำนวน 330 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 เมื่อแยกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 383 คน คิดเป็นร้อยละ 77.40 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 21.0 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 86.5 และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5

2. ผลการตรวจสอบรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะของทีมและด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้จำแนกการอภิปรายผลตามองค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะของทีม ประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม บทบาทของทีม ปทัสถานของทีม สารสนเทศของทีม และขนาดของทีม เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ให้รายละเอียด คุณลักษณะของทีมว่า ประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม ขนาดของทีม ความแตกต่างของสมาชิกในทีม ด้านความมีทักษะในการทำงาน ปทัสถานของทีม ปทัสถานของทีมที่จำเป็นต่อการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดของ Gladstein (1984) กล่าวว่า คุณลักษณะของทีมประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม ขนาดของทีม เป้าหมาย ความชัดเจนของเป้าหมาย บทบาท การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท ปทัสถานของทีม ความเข้าใจที่แจ่มชัดต่อปทัสถานของทีม รวมทั้งสอดคล้องกับแนวคิดของ

Cohen (1994) กล่าวว่า คุณลักษณะของทีมประกอบด้วย องค์ประกอบของทีม ขนาดของทีม ความเชี่ยวชาญของสมาชิก ความแตกต่างของสมาชิก เป้าหมายการกำหนดเป้าหมายร่วมของทีม ปทัสถาน รวมถึง ทัศนคติ (2548) ให้รายละเอียด คุณลักษณะของทีมว่า ประกอบด้วย ประเภทของทีม ระดับของทีม สมาชิกในทีม เป้าหมายของทีม การมีส่วนร่วมในเป้าหมาย ความเข้าใจในเป้าหมายของทีม บทบาทหน้าที่ ความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และยังสอดคล้องกับ ภิญโญ มนุษย์ศิลป์ (2551) ให้รายละเอียด คุณลักษณะของทีมว่า รายละเอียดองค์ประกอบย่อยของคุณลักษณะทีมที่นั้นประกอบด้วยขนาดของทีม ความเชี่ยวชาญการกำหนดเป้าหมายร่วมของทีม ปทัสถานของทีม ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนชัยาศรีจินดา (2552) เรื่องการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist) พบว่ากิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ พบว่า มีนักเรียนร้อยละ 85 ของจำนวนนักเรียนทั้งหมดมีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คิดเป็นร้อยละ 73.68 ของคะแนนเต็ม ซึ่งผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70/70 ขึ้นไป เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. จากผลการวิจัย กระบวนการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านความเหนียวแน่นของทีม ด้านการจัดการความขัดแย้ง เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman (1987) กล่าวว่า กระบวนการทำงานเป็นทีมหมายถึง การใช้ความพยายาม การทุ่มเทความรู้ทักษะและความสามารถอย่างสูงรวมทั้งการเลือกใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมของสมาชิกของทีมในการร่วมมือกันทำงาน เป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนต้องตระหนัก เช่นเดียวกับ Gladstein (1984) กล่าวว่ากระบวนการของทีมประกอบด้วย การสื่อสารอย่างเปิดเผย การได้รับการสนับสนุนในการทำงาน การจัดการความขัดแย้งในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีรวัฒน์ พุทธาวัง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อ

พัฒนาพฤติกรรมรับผิดชอบของเยาวชนในสถานพินิจ และคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่าหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีคะแนนพฤติกรรมรับผิดชอบสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อำนวนย แน่นอุดร (2552) เรื่องการศึกษาทักษะกระบวนการกลุ่มและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาและวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบการสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้แบบ STAD โรงเรียน บ้านกุดจิก อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า โดยภาพรวมนักเรียนมีทักษะกระบวนการกลุ่มอยู่ในระดับมาก นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนร้อยละ 78.60 ของคะแนนเต็มซึ่งผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70 ที่กำหนดไว้

3. ด้านประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ผลการปฏิบัติงาน เจตคติ และพฤติกรรม การธำรงความเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาศยามน เอกะกุลานันต์ (2550) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลของทีม หมายถึง ความสัมฤทธิ์ผลในผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นที่ได้รับการยอมรับจากลูกค้า ผู้บริหาร องค์กร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในด้านผลผลิตของงานทั้งในด้าน ปริมาณและคุณภาพ ด้านความพึงพอใจของสมาชิก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภิญญีมานุศิลป์ (2551) ซึ่งกล่าวว่าประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม หมายถึง ระดับการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของการปฏิบัติงานของทีมที่กำหนดไว้ บรรลุความต้องการของสมาชิกในทีมและสามารถธำรงความเป็นทีมให้คงอยู่ได้ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman (1987) ให้ความหมายของประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมไว้ หมายถึง 1) ระดับผลลัพธ์ที่บรรลุตามมาตรฐานของผู้รับ ผู้ใช้ หรือผู้ที่ เกี่ยวข้อง ซึ่งวัดจากความมีประสิทธิภาพของงาน (Productivity) 2) ระดับความสามารถของทีม ในการรักษาและสนับสนุนให้สมาชิกทำงานด้วยกันได้ต่อไปในอนาคต โดยวัดจากความเป็นไปได้ในอนาคตของทีม (The team's future prospects) และ 3) ระดับประสบการณ์ที่สนับสนุนให้เกิด ความก้าวหน้าและความ

เป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกทีม ซึ่งวัดจากความพึงพอใจของสมาชิก (Employee satisfaction) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Campion; et al (1993) ให้คำจำกัดความประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม หมายถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของทีมซึ่งประเมินในรูปของผลของการปฏิบัติงานเช่นผลิตภาพของงาน คุณภาพของงาน และสมรรถภาพของงาน สมาชิกทีมปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anhalt (1995) ทำการวิจัยเรื่อง "การสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวและผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานร่วมกันเป็นทีม" ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของบุคลิกภาพและพฤติกรรมส่วนตัวนับเป็นการทำนายระดับการทำงานร่วมกันเป็นทีมได้และความสัมพันธ์นี้ไม่มีอิทธิพลต่อประเภทของงานที่ทำนอกจากนี้ยังพบว่าการรวมกันของคุณลักษณะของบุคลิกภาพส่วนตัวและพฤติกรรมในด้านความทะเยอทะยาน การเข้าสังคม และสติปัญญา มีนัยสำคัญต่อการทำงานเป็นทีมด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

หน่วยงานระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา หรืออื่น ๆ ควรคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ควรศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ ในด้านคุณลักษณะของทีม ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดองค์ประกอบของทีม การกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจน การกำหนดบทบาทของทีม การสร้างปทัสถานร่วมกัน การเตรียมข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศให้มีความพร้อม รวมถึงการกำหนดขนาดของทีมให้มีความพอเหมาะเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมสูงสุด

2. ในด้านกระบวนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำทีม ควรเน้นหลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกัน มีความชัดเจนในการติดต่อสื่อสาร มีความสามัคคีเหนียวแน่นในทีม จัดการกับความขัดแย้ง

หรือกระตุ้นความขัดแย้งให้อยู่ในระดับเหมาะสม จึงจะทำให้กระบวนการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลมากที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออก เชียงเหนือ ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และใช้กระบวนการตรวจสอบการทำงานโดยใช้วงจร เดมมิ่ง (PDCA) ในการทำงานทุกขั้นตอนเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมมากที่สุด

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ที่มีขนาดต่าง ๆ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

2. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อใช้รูปแบบประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา แต่ควรเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อม และมีความเหมาะสม เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). **หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า พستภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- เก็จนก อื้อวงศ์. (2547). **การวิเคราะห์ปัจจัยเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการในระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญา โพธิ์วัฒน์. (2548). **ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา:การศึกษา เพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัด**

และบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

ธนวัดน์ ภมรพรอนันต์. (2551). **การศึกษาการทำงานเป็นทีมและการสร้างโมเดลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมของพนักงาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาจิตวิทยา การให้คำปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ธีรวัฒน์ พุทธาวัง. (2553). **ผลของการใช้กระบวนการกลุ่มเพื่อพัฒนาพฤติกรรมรับผิดชอบของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดอุดรธานี**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(1), 66-72.

ภิญญา มนุสศิลป์. (2551). **การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของทีมโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มันทยา ศรีจินดา. (2552). **การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือกันเรียนรู้ที่ส่งเสริมการสร้างความรู้ตามแนวคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist)**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(1), 97-103.

ศยามน เอกะกุลานันต์. (2550). **สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทีมและกระบวนการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมข้ามสายงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์**. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. [ม.ป.ป.].
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
และที่
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ:
พรินทวงกรฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). **กรอบ
ทิศทางการพัฒนาการศึกษาในช่วง เศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-
2554) ที่สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ
(พ.ศ. 2545-2559)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อานวย เน้นอุดร. (2552). **การศึกษาทักษะกระบวนการ
กลุ่มและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระ
การเรียนรู้สังคมศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยใช้รูปแบบ
การสอนแบบร่วมมือกันเรียนรู้แบบ
STAD**. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิต
ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 4(2), 175-182.
- Anhalt, L. R. (1995). **Exploring the Relationship
Between Personality Characteristics
And Effective Teamwork Behaviors**. Colorado
State University, (1)9,65-75.
- Campion, M.A.; Medsker, G.J.; & Higgs, A.C. (1993).
"Relations between Work Group
Characteristics and Effectiveness: Implications
for Designing Effective Work Groups".
Personnel Psychology, 46(4), 823-850.
- Cohen, S.G. (1994). **Designing effective self-man-
aging work teams**. In M.M. Beyerlein & D.A.
Johnson (Eds.). **Advances in Interdisciplinary
Study of Work Teams : Theory of Self-Man-
aged Work Team**, 5(3), 67-102 .
- Cohen, S.G. & Bailey, D.E. (2002). **What Make
Teams Work : Group Effectiveness
Research From the Shop Floor to the Executive
Suit**. Retrieved April 1, 2013, from [http://www.
findarticles.cOm/p/articles/mi_m4256/is_n3_
v23/ai_20147089](http://www.findarticles.cOm/p/articles/mi_m4256/is_n3_v23/ai_20147089), 1997.
- Gladstein, L.D. (1984). **Groups in context : a model
of task group effectiveness**.
Administrative Science Quarterly, 2(9), 502.
- Hackman, J.R. (1987). **The design of work team**. In
J.w. Lorsch (Eds.) **Handbook of
Organization Behavior**, 315-34. 2.
- Hackman, J.R. & Oldham, G. (1980). **Work Rede-
sign**. Reading, MA: Addison- Wesley.
- Lussier, R.N. & Achua, C.F. (2004). **Leadership
Theory Application Skill Development**. 2nd
ed. Minnesota : Tomson-West.
- Smither, R. D., Houston, J.M., & McIntire, S.D.
(1996). **Organization Development : Strate-
gies for Changing Environment**. New York:
Harper Collins College.