

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำเสนอการผลวิจัยเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา และอำนาจการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีความสะดวกและเข้าใจมากขึ้น ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรและสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรต้น

X_1	แทน	คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ
X_2	แทน	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
X_3	แทน	การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย
X_4	แทน	การครองงาน
X_5	แทน	วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน
X_6	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X_7	แทน	การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา
X_8	แทน	การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน
X_9	แทน	ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์
X_{10}	แทน	การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

X_{11}	แทน	การตรวจสอบทบทวนผลงาน
X_{12}	แทน	การพัฒนาตนเอง
X_{13}	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างทีม

ตัวแปรตาม

Y	แทน	ประสิทธิผลของทีม
---	-----	------------------

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
Adjusted R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิม เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทีละตัว
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูป คะแนนมาตรฐาน
Z	แทน	ค่ามาตรฐาน
$S.E._b$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์
$\hat{Y}$	แทน	ประสิทธิผลของทีมที่ได้จากการพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ประสิทธิผลของทีมที่ได้จากการพยากรณ์ที่อยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการวิเคราะห์ลักษณะผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการของทีมและประสิทธิผลของทีม จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 15 คน พบว่า ข้อมูลลักษณะผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ที่ได้จากการสัมภาษณ์ในบริบทของแต่ละโรงเรียนซึ่งผู้วิจัยจะนำไปกำหนดเป็นข้อกระทงคำถาม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ผู้นำทีม

1.1.1 คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวม มีความเห็นว่า ผู้นำทีมที่ต้องการและยอมรับควรมีลักษณะดังนี้ เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความขยัน อดทน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถติดต่อ ประสานงานกับสมาชิกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำให้สัมภาษณ์ว่า

“... คิดฉันมองว่า ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละ เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แต่มักจะขาดความจริงใจที่จะบริหารจัดการโรงเรียน ให้สู่เป้าหมายอย่างแท้จริง ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้างานวิชาการ, 13 ธันวาคม 2553)

“...ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เสียสละ ขยันอดทนในการ สร้างสรรค์งานให้สำเร็จ...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณ, 15 ธันวาคม 2553)

“...ผมคิดว่า ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ ใช้ความอดทนสูงในสภาวะการ ต่าง ๆ มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงาน เป็นที่ยอมรับของผู้ได้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น และ อีกอย่างควรเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา สิ่งนี้ผมคิดว่าสำคัญมากในการเป็นผู้นำที่ดี...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 13 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านคุณลักษณะ และการยอมรับผู้นำ ประกอบด้วย

- 1) ผู้นำทีมควรเป็นผู้ที่มีความขยัน อดทนและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
- 2) ผู้นำทีมเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน
- 3) ผู้นำทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
- 4) ผู้นำทีมสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานกับสมาชิกในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ผู้นำทีมเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 6) ผู้นำทีมเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น



1.1.1 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ปัจจัยนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ผู้นำในโรงเรียนควรมีบทบาทและภาวะผู้นำที่เหมาะสม ดังนี้ ควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีการกำกับติดตาม ตรวจสอบงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความเป็นมิตรกับสมาชิกในทีม และปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่บอกว่า

“...ผมขอตอบในทัศนะของผู้บริหารนะ ผมคิดว่าการที่จะบอกได้ว่าเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมหรือไม่ บุคคลนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ตัวนี้สำคัญมากเลยละ แล้วก็ในการทำงานต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน, 20 ธันวาคม 2553)

“...พี่คิดว่า ผู้ที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต้องมีความเป็นมิตรกับทุกคน โดยเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชา และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จ...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 20 ธันวาคม 2553)

“...ผมคิดว่า ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในการทำงาน วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มบริหารงบประมาณ, 15 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านภาวะผู้นำที่เหมาะสม ประกอบด้วย

- 1) ผู้นำทีมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- 2) ผู้นำทีมสามารถกำกับติดตาม ตรวจสอบประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ
- 3) ผู้นำทีมสามารถจัดบรรยากาศภายในทีมให้มีความอบอุ่น มีความเป็นมิตร
- 4) ผู้นำทีมมีความสามารถในการใช้อำนาจนำสมาชิกให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี

1.2 สมาชิกทีม

1.2.1 การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย

ปัจจัยนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า สมาชิกในโรงเรียนควรมีทักษะและความสามารถอย่างเพียงพอและหลากหลาย ถึงจะส่งผลต่อความสำเร็จของทีม ดังนั้นสมาชิกทีมต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในพัฒนางาน มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการประสานความรู้ทักษะประสบการณ์ ระหว่างสมาชิกในทีมด้วยกันเพื่อให้งานสำเร็จ ดังการให้สัมภาษณ์ของผู้บริหาร

“...ผมคิดว่า ถ้าสมาชิกทีมมีความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะส่งผลให้งานสำเร็จ และมีคุณภาพ...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน, 22 ธันวาคม 2553)

“...ครูในโรงเรียนของเราต่างมีความรู้ความสามารถ เพราะส่วนใหญ่เป็นครูที่มีอายุราชการมาก ทักษะประสบการณ์ในการทำงานก็มาก จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล, 13 ธันวาคม 2553)

“...ครูในโรงเรียนของเราต่างมีความสามารถ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความสามารถที่แตกต่างกัน มีความตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 16 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกทีมมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จได้
- 2) สมาชิกทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
- 3) สมาชิกมีการฝึกกำลังโดยประสานความรู้ทักษะประสบการณ์เพื่อช่วยให้งานสำเร็จ
- 4) สมาชิกทีมประสานเป้าประสงค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ระหว่างสมาชิก

เพื่อช่วยให้งานสำเร็จ

1.2.2 การครองงาน

ปัจจัยนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีบ้างที่มีข้อแตกต่าง แต่โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า สมาชิกทีมในโรงเรียนควรมีลักษณะของการครองงาน ดังนี้ ควรเป็นผู้ที่มีความขยัน รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยการรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อสนองนโยบายของโรงเรียนเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ ดังคำให้สัมภาษณ์ ที่ว่า

“...การครองงานหรือ สมาชิกทีมใน โรงเรียนของเราส่วนมากเข้าใจนโยบาย และ เป้าหมายของโรงเรียน ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น สำเร็จตามเป้าหมาย...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน, 17 ธันวาคม 2553)

“...คุณครู เขามีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และรู้จัก บทบาทหน้าที่ของตนเอง...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 14 ธันวาคม 2553)

“...พี่คิดว่า การที่จะบอกว่าเป็นผู้ที่มีการครองงานนั้น ก็จะต้องมีความรับผิดชอบ ต่องานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ, 21 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการครองงาน ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม
- 2) สมาชิกทีมมีความขยัน รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
- 3) สมาชิกทีมมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ
- 4) สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อทีม
- 5) สมาชิกทีมสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม

1.3 กระบวนการของทีม

1.3.1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

ปัจจัยนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ในการทำงานร่วมกันได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

ดังนี้ การที่จะทำงานได้สำเร็จนั้นวัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมต้องชัดเจน ทุกคนในทีมต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของงาน

“...การทำงานทุกอย่างจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน ไม่งั้นคนที่
ไม่รับทราบก็จะถือโอกาสเลี่ยงงาน ...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 17 ธันวาคม 2553)

“...ผมคิดว่า ในการทำงานร่วมกันไม่ว่าจะทีมเล็ก ทีมใหญ่ ขนาดไหนก็แล้วแต่นะ ที่
สำคัญทุกคนต้องเข้าใจตรงกันว่าเรากำลังทำอะไร ทำเพื่ออะไร และเค้าต้องมีส่วนร่วมในการ
กำหนดเป้าหมายของทีม...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน, 14 ธันวาคม 2553)

“...ในการทำงานต้องกำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน กำหนดขอบเขตของเนื้อหา
และเป็นเป้าหมายที่คนส่วนใหญ่เห็นด้วยนะ ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ, 21 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านวัตถุประสงค์ที่
ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน ประกอบด้วย

- 1) วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีความชัดเจนสมาชิกเข้าใจได้ตรงกัน
- 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีขอบเขตแน่นอน มีความเฉพาะเจาะจง
- 3) วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมเกิดขึ้นจากการเห็นพ้องต้องกันเป็นที่ยอมรับ

ของสมาชิกทีม

1.3.2 การติดต่อสื่อสาร

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่โดยภาพรวมแล้ว มี
ความเห็นว่าการทำงานเป็นทีมมีวิธีการติดต่อสื่อสาร โดยการประชุม และพูดคุยเป็นกลุ่มย่อย แต่
บางครั้งสื่อสารไม่ชัดเจนเป็นการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน เป็นการถ่ายทอดบรรยากาศการทำงานร่วมกัน
และเป็นลักษณะการสื่อสารแบบกลุ่มเล็ก กลุ่มโครกลุ่มมัน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่บอกว่า

“...ผมว่า การติดต่อสื่อสาร ในการทำงานร่วมกันสำคัญเลยต้องให้ชัดเจนถูกต้อง
เข้าใจตรงกัน ในโรงเรียนจะใช้วิธีการประชุมและบางครั้งก็เป็นการสื่อสารแบบกลุ่มย่อย...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน, 20 ธันวาคม 2553)

“...เรามีการติดต่อสื่อสาร สมาชิกต้องได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง และถูกต้อง ตรงกันด้วย...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 17 ธันวาคม 2553)

“...พี่ว่าสำคัญมากเลยนะเรื่องเนี่ยะ ยิ่งโรงเรียนเราเป็น โรงเรียนที่มีครูมาก การสื่อสาร ต้องให้ถูกต้อง ชัดเจน คลาดเคลื่อนไม่ได้เลยนะ ...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 21 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการติดต่อสื่อสาร ประกอบด้วย

- 1) การติดต่อสื่อสารของทีมทำให้สมาชิกได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง และตรงกัน
- 2) วิธีการติดต่อสื่อสารของทีมสร้างเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรภายในทีม
- 3) การติดต่อสื่อสารของทีมครอบคลุมทั่วถึงทั้งทีมสมาชิกรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง

1.3.3 การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ปัจจัยนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีบ้างที่มีข้อแตกต่าง แต่โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ทีมงานมีการเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา มีลักษณะ ดังนี้ การพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานต่อไป

“...การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหาเราใช้วิธีประชุมกลุ่มใหญ่ทั้งโรงเรียน เพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน เปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 16 ธันวาคม 2553)

“...มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา สมาชิกกล้าที่จะแสดงและรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อที่จะนำข้อเสนอแนะ ไปปรับปรุงและพัฒนางาน...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 14 ธันวาคม 2553)

“...มุมมองของผมนะ การที่จะทำงานได้สำเร็จต้องมีการประชุมร่วมกันให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อที่จะสร้างเจือใจและข้อตกลงร่วมกัน ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ, 20 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการเปิดเผย และการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา ประกอบด้วย

- 1) ทีมมีการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา
- 2) ทีมมีการประชุม ปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหาของทีม
- 3) ทีมให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน
- 4) ทีมนำความคิดเห็นข้อตกลงและข้อเสนอแนะของสมาชิกไปใช้แก้ไขปัญหาและ

พัฒนางาน

1.3.4 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ทีมงานมีวิธีการสนับสนุนและแสดงให้เห็นถึงความไว้วางใจต่อกัน ที่จะส่งผลให้ กระบวนการของทีมดำเนินการได้สำเร็จนั้น มีลักษณะดังนี้ ต้องมีความสามัคคีในหมู่คณะ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น ดังทำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“...ต้องให้การยอมรับในตัวเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะเกี่ยวกับด้านใดก็ตามและต้องมีความสามัคคีในหมู่คณะ...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 21 ธันวาคม 2553)

“...ความไว้วางใจ ผมคิดว่า มันต้องเกิดจากรักความเชื่อใจกัน ซึ่งจะเห็นว่าครู อยู่กันเป็นกลุ่ม ในการทำงานเขาก็จะรวมกันเฉพาะกลุ่ม...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน, 15 ธันวาคม 2553)

“...ในการทำงาน จะต้องยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อน ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มันถึงจะทำงานร่วมกันได้ ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล, 21 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการสนับสนุน และการไว้วางใจต่อกัน ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกทีมมีความยินดีที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือการสนับสนุนแก่สมาชิกอื่นๆ
- 2) สมาชิกทีมมีความเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน
- 3) สมาชิกทีมมีความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน
- 4) สมาชิกทีมมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน

1.3.5 ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

ปัจจัยนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ทีมงานมีการให้ความร่วมมือและวิธีการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ มีลักษณะดังนี้ ในการทำงานต้องให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทุกคนมีส่วนร่วม นำความคิดเห็นที่แตกต่าง มาสร้างสรรค์ผลงานและปรับปรุงพัฒนางาน ดังคำให้สัมภาษณ์

“...ผมขอพูดในมุมมองที่ตัวเองเป็นหัวหน้านะ ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์นี้ การทำงานอะไรก็ตามแต่มันต้องเกิดความขัดแย้งละ แต่เราจะนำความขัดแย้ง มาปรับใช้กับงานได้ยัง ใงนั้นละคือปัญหา ส่วน โรงเรียนเราจะใช้วิธีการส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม และพูดคุยกันให้มากที่สุด...”

(สัมภาษณ์ รองอำนวยการโรงเรียน, 16 ธันวาคม 2553)

“...ผมเป็นรองผอ.มาหลายปีแล้วนะ นี่ก็ใกล้เกษียณแล้วพูดถึงความขัดแย้งนี้ การทำงานแทบทุกอย่างเกิดความขัดแย้งแน่นอน แต่เราก็ต้องแก้ไขปัญหาที่ตามความเหมาะสม และ ใช้ความละมุนละม่อมในการแก้ปัญหา จะรุนแรงไม่ได้...”

(สัมภาษณ์ รองอำนวยการโรงเรียน, 15 ธันวาคม 2553)

“...พี่ว่านะ ความขัดแย้งมันมีทุกที่ทุกงาน ทุกกลุ่มคนนั้นละ แต่เราก็พยายามใช้ความขัดแย้งนั้นให้เกิดประโยชน์จะดีกว่า ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ, 21 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกทีมมีการอุทิศตนเพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมประสบความสำเร็จ
- 2) ทีมมีการนำความขัดแย้งของสมาชิก ไปใช้ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีม
- 3) ทีมส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของทีมอย่างเต็มที่

1.3.6 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

ปัจจัยนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ทีมงานมีการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ดังนี้ สมาชิกทีมจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการวางแผนและตัดสินใจร่วม ดังคำให้สัมภาษณ์

“...ผมว่าการปฏิบัติงาน จะต้องมีการวางแผน กำหนดแนวทางร่วมกันแต่ส่วนใหญ่แล้ว จะขาดการวางแผนซะมากกว่าจะเป็นลักษณะแก้ผ้าเอาหน้าลอด...”

(สัมภาษณ์ รองอำนวยการ โรงเรียน, 16 ธันวาคม 2553)

“...โรงเรียนเรามีการตัดสินใจร่วมกันและพิจารณาบนพื้นฐานของความถูกต้องอย่างมีเหตุผลมีผล ...”

(สัมภาษณ์ รองอำนวยการ โรงเรียน, 14 ธันวาคม 2553)

“...การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ทีมงานเรามีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันและตัดสินใจร่วมกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ, 13 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ ประกอบด้วย

- 1) การดำเนินงานของทีมตรงตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้
- 2) การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ของทีม รวดเร็วทันต่อสถานการณ์
- 3) ทีมใช้เหตุผล ข้อมูลที่ถูกต้องในการพิจารณาตัดสินใจ
- 4) ทีมมีแนวทางและวิธีดำเนินงานที่ใช้แก้ปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับ

สถานการณ์

1.3.7 การตรวจสอบทบทวนผลงาน

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ทีมงานมีวิธีการตรวจสอบทบทวนผลงานในโรงเรียน ดังนี้ ในโรงเรียนมีการตรวจสอบทบทวนผลงานอยู่แล้ว เพียงแต่ขาดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง สมำเสมอ ดังทำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“...เกี่ยวกับเรื่องการตรวจสอบทบทวนผลงาน ในการทำงานมันต้องมีการประเมิน และตรวจสอบผลงานเพื่อนำไปพัฒนางานต่อไป ...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน, 15 ธันวาคม 2553)

“...เรามีการตรวจสอบประเมินผลงาน อย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่ทำเสร็จรายงานผู้บริหารไปแล้ว จบไม่หยิบขึ้นมาดูอีกเลย ว่าควรจะปรับปรุงพัฒนาข้อบกพร่องตรงไหนบ้างเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานครั้งต่อไป ...”

(สัมภาษณ์ รองอำนวยการ โรงเรียน, 13 ธันวาคม 2553)

“...โรงเรียนเรามีการตรวจสอบทบทวนผลงานทุกครั้งที่มีการดำเนินการเสร็จสิ้น โดยให้รายงานมายังผู้บริหารในรูปของรายงาน 5 บท และ ผมคิดว่า การทำงานทุกอย่างที่สำคัญก็คือการตรวจสอบประเมินผลงาน ว่าที่ทำได้ มันเป็นที่น่าพอใจไหม กับผลงานที่ได้ มันคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงบประมาณ, 20 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการตรวจสอบทบทวนผลงาน ประกอบด้วย

- 1) ทีมมีการประเมินวิธีการทำงานและผลงานของทีมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
- 2) ทีมมีการแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานทันทีที่ตรวจพบปัญหาหรืออุปสรรค
- 3) ทีมมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมงานในโอกาสต่อไป

1.3.8 การพัฒนาตนเอง

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ทีมงานมีวิธีการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของสมาชิกทีมอย่างต่อเนื่อง เช่น การไปอบรมพัฒนาสาขาวิชาของตนเอง ศึกษาดูงานของโรงเรียน การศึกษาจากสื่อ ICT หรือสื่อต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับงาน และพัฒนาหน่วยงาน พัฒนาวิชาชีพของตนเอง ดังคำให้สัมภาษณ์ว่า

“...ทางโรงเรียนเรา ได้ให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้คุณครูได้พัฒนาตนเอง โดยเราส่งให้ไปอบรม ในเรื่องที่คุณครูสนใจและแปลกใหม่ เพราะทุกวันนี้ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ มันเร็วมากเราต้องตามให้ทัน...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 16 ธันวาคม 2553)

“...การพัฒนาตนเอง ผมว่าสำคัญนะเราส่งเสริมมากไม่ว่าจะเป็นการส่งครูไปอบรม การจัดคอมพิวเตอร์สำหรับสืบค้นเราจะมีให้ทุกกลุ่มงาน...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน, 13 ธันวาคม 2553)

“...ผมว่า ทุกคนต้องมีความตระหนักในการพัฒนาตนเอง แต่ก็มีบ้างนะ โดยเฉพาะคุณครูที่มีอายุมาก ๆ ไม่ยอมรับกับการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาตนเอง เราก็จะใช้วิธีการจัดประชุมอบรมสัมมนาที่โรงเรียนเลยทุกคนต้องเข้าอบรม...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป, 21 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย

- 1) ทีมมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของทีมอยู่เสมอ
- 2) ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

3) ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้ศึกษาเอกสารความรู้

1.3.9 ความสัมพันธ์ระหว่างทีม

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า ทีมงานในโรงเรียนมีคุณลักษณะที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ระหว่างทีม คือทีมงานมีการประสานงาน ช่วยเหลือ สนับสนุนกันเพื่อให้การทำงานได้สำเร็จ มีความสัมพันธ์อันดี ยอมรับในตัวเพื่อนร่วมกัน ดังคำให้สัมภาษณ์ว่า

“...ผมมองในบริบทโรงเรียนผมนะ ถ้าพูดถึงความสัมพันธ์ระหว่างทีมโรงเรียนเรา ถือว่าดีมาก ร่วมมือกันทำงานดีประสบผลสำเร็จ แต่ก็มีบ้างในบางกลุ่มที่แตกต่าง แต่ก็ไม่ใช่ปัญหา...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน, 21 ธันวาคม 2553)

“...ความสัมพันธ์ระหว่างทีม เรามีการประชุมปรึกษาหารือกันวางแผนร่วมกันนะ มันถึงจะเป็นความสัมพันธ์ที่ดี และในโรงเรียนมันก็มีหลายทีมหลายกลุ่ม เราก็ต้องให้ความสำคัญ และยอมรับให้การสนับสนุนทุกทีม เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน, 16 ธันวาคม 2553)

“...โรงเรียนของเรามีความสัมพันธ์ที่ดีมากเพราะมันเป็นโรงเรียนขนาดกลางครูไม่มาก การที่ครูไม่มาก มันก็เป็นการดีทำให้การพูดคุยประสานงานสะดวกรวดเร็ว ไม่ต้องผ่านหลายขั้นตอน ในการทำงานเราก็มีการประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ, 20 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างทีม ประกอบด้วย

- 1) สมาชิกทีมเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน
- 2) มีการประชุมระหว่างทีมในโรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือและวางแผนการ

ดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

3) ทีมมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันระหว่างทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ

4) ทีมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน

1.4 ประสิทธิภาพของทีม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 15 คน พบว่า กับกรอบแนวคิดที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ขึ้น กับประสิทธิภาพของทีม ที่ได้จากการสัมภาษณ์ในบริบทของแต่ละโรงเรียน สอดคล้องกันทั้ง 2 ด้าน โดยผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดดังนี้

1.4.1 ผลการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันนี้ผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า คุณลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของทีมงาน คือ การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนตั้งไว้ และดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนด แต่การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันค่อนข้างจะน้อย จะเป็นการทำงานเฉพาะกลุ่มมากกว่า ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“...ผลการปฏิบัติงาน ต้องดูทั้งแบบเป็นทีมและรายบุคคล โดยพิจารณาว่าปฏิบัติงานแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาหรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์และได้คุณภาพไหม...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน, 16 ธันวาคม 2553)

“...ผมคิดว่า มันต้องมองหลายองค์ประกอบ เช่นคุณภาพของงาน ความคุ้มค่าในการทำงานและผลที่เกิดขึ้น และต้องบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยที่สำคัญทีมงานต้องช่วยกันในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆที่เกิดขึ้นร่วมกัน ...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียน, 14 ธันวาคม 2553)

“...ผลการปฏิบัติงานต้องบรรลุเป้าหมาย และสมาชิกในทีมต้องมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ, 15 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้
- 2) ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา

3) ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและประหยัดค่าใช้จ่าย

4) ผลงานของทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน

5) ผลงานของทีมเกิดจากการร่วมกันแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิก

6) ผลงานของทีมผ่านการประเมินคุณภาพจากสมาชิกในทีมหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

7) ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

1.4.2 ความพึงพอใจ

ปัจจุบันผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยภาพรวมแล้ว มีความเห็นว่า สมาชิกทีมมีความพึงพอใจในด้านผลการปฏิบัติงานของตนเอง ของโรงเรียน การได้ทำงานร่วมกัน แต่ก็มีบ้างที่ไม่พอใจเรื่องความเสมอภาคในการจัดสรรผลตอบแทนและสวัสดิการ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“...ถ้าพูดถึงความพึงพอใจแล้ว มันก็ตอบลำบากนะเราในฐานะผู้บริหารเราต้องทำให้ลูกน้องเกิดความพึงพอใจในการบริหารจัดการของเรา มันก็จะทำงานร่วมกันได้สำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจด้านขวัญกำลังใจ สวัสดิการต่างๆ ...”

(สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียน 17 ธันวาคม 2553)

“...ความพึงพอใจเธอ โดยรวมแล้วก็ดีนะ โรงเรียนเราทำงานร่วมกันได้ดี ทุกคนพึงพอใจในงานและผลงานของโรงเรียน ให้ความร่วมมือกันดี...”

(สัมภาษณ์ รองผู้อำนวยการ โรงเรียน 14 ธันวาคม 2553)

“...ส่วนมากก็มีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผลงานโรงเรียนและตนเอง แล้วก็เพื่อนร่วมงาน ...”

(สัมภาษณ์ หัวหน้ากลุ่มงานวิชาการ 21 ธันวาคม 2553)

สรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์สามารถนำไปสร้างข้อกระทงคำถามด้านความพึงพอใจประกอบด้วย

- 1) ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) สมาชิกทุกท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม
- 3) สมาชิกมีความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม
- 4) สมาชิกทีมมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกันภายในทีม

5) สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

6) สมาชิกมีความพึงพอใจในตัวผู้นำและการบริหารจัดการของผู้นำ

7) สมาชิกมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในทีม

8) สมาชิกมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 43 คน และครูจำนวน 248 คน ซึ่งข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไป	จำนวน (n=291)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	119	40.9
หญิง	172	59.1
อายุ		
น้อยกว่า 31 ปี	63	21.6
31 – 40 ปี	80	27.5
41 – 50 ปี	76	26.1
มากกว่า 50 ปี	72	24.7
ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	101	34.7
10 – 20 ปี	87	29.9
มากกว่า 20 ปี	103	35.4
วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	2.7
ปริญญาตรี	207	71.1
สูงกว่าปริญญาตรี	76	26.1
ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	43	14.8
ครู	248	85.2
ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด		
ขนาดกลาง	60	20.6
ขนาดใหญ่	94	32.3
ขนาดใหญ่พิเศษ	137	47.1

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 59.1 อายุระหว่าง 31- 40 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการร้อยละ 35.4 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.1 ตำแหน่งครูร้อยละ 85.2 ขนาดของโรงเรียนที่สังกัดเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษร้อยละ 47.1

3. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการของทีม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผู้นำทีม สมาชิกทีม กระบวนการของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้นำทีม			
1.1 คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ	4.16	.47	มาก
1.2 ภาวะผู้นำที่เหมาะสม	4.26	.57	มาก
2. สมาชิกทีม			
2.1 การมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย	4.26	.63	มาก
2.2 การครองงาน	4.23	.58	มาก
3. กระบวนการของทีม			
3.1 วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้อง ต้องกัน	4.15	.59	มาก
3.2 การติดต่อสื่อสาร	4.05	.62	มาก
3.3 การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา	4.23	.57	มาก
3.4 การสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน	4.23	.55	มาก
3.5 ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทาง สร้างสรรค์	3.51	.58	มาก
3.6 การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ	4.22	.61	มาก
3.7 การตรวจสอบทบทวนผลงาน	4.23	.58	มาก
3.8 การพัฒนาบุคลากร	4.14	.61	มาก
3.9 ความสัมพันธ์ระหว่างทีม	4.20	.65	มาก
รวม	3.83	.55	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.26)

รองลงมาคือการมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย ($\bar{X}=4.25$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.51$)

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม ว่าด้วยคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ

ที่	ด้านผู้นำทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้นำทีมมีความขยัน อดทน และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน	4.04	.73	มาก
2	ผู้นำทีมเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.20	.66	ปานกลาง
3	ผู้นำทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.14	.60	ปานกลาง
4	ผู้นำทีมสามารถติดต่อสื่อสารและประสานงานกับสมาชิกในทีมอย่างมีประสิทธิภาพ	3.19	.63	ปานกลาง
5	ผู้นำทีมเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	3.58	.81	มาก
6	ผู้นำทีมเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น	3.92	.74	มาก
รวม		3.51	.47	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย ด้านผู้นำทีมว่าด้วยคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ อยู่ในระดับปานกลางและระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำทีมมีความขยัน อดทน และความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.04$) รองลงมาคือ ผู้นำทีมเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.92$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้นำทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.14$)



ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านผู้นำทีม ว่าด้วยภาวะผู้นำที่เหมาะสม

ที่	ด้านผู้นำทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผู้นำทีมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.27	.63	มาก
2	ผู้นำทีมสามารถกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ	4.19	.72	มาก
3	ผู้นำทีมสามารถจัดบรรยากาศภายในทีมให้มีความอบอุ่น มีความเป็นมิตร	4.25	.71	มาก
4	ผู้นำทีมมีความสามารถในการใช้อำนาจนำสมาชิกให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี	4.29	.68	มาก
รวม		4.25	.56	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย ด้านผู้นำทีมว่าด้วยภาวะผู้นำที่เหมาะสม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้นำทีมมีความสามารถในการใช้อำนาจนำสมาชิกให้ปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.29) รองลงมาคือ ผู้นำทีมสามารถวางแผนการปฏิบัติงานอย่างมีวิสัยทัศน์ สอดรับกับสถานการณ์ปัจจุบัน ($\bar{x}$ =4.27) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผู้นำทีมสามารถกำกับติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบ ($\bar{x}$ =4.19)

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสมาชิกทีม ว่าด้วยการมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย

ที่	ด้านสมาชิกทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมาชิกทีมมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จได้	4.25	.64	มาก
2	สมาชิกทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	4.13	.77	มาก
3	สมาชิกมีการฝึกกำลังโดยประสานความรู้ทักษะประสบการณ์เพื่อช่วยให้งานสำเร็จ	4.22	.75	มาก
4	สมาชิกทีมประสานเป้าประสงค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเพื่อช่วยให้งานสำเร็จ	4.27	.72	มาก
รวม		4.22	.62	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย ด้านสมาชิกทีมว่าด้วยการมีทักษะอย่างเพียงพอและหลากหลาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกทีมประสานเป้าประสงค์ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ระหว่างสมาชิกเพื่อช่วยให้งานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.27) รองลงมาคือ สมาชิกทีมมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จได้ ($\bar{x}$ =4.25) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สมาชิกทีมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{x}$ =4.13)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสมาชิกทีม ว่าด้วยการครองงาน

ที่	ด้านสมาชิกทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม	4.38	.66	มาก
2	สมาชิกทีมมีความขยัน รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.06	.75	มาก
3	สมาชิกทีมมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.09	.77	มาก
4	สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อทีม	4.20	.77	มาก
5	สมาชิกทีมสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม	4.05	.75	มาก
รวม		4.16	.58	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย ด้านสมาชิกทีมว่าด้วยการครองงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.38$) รองลงมาคือ สมาชิกทีมรับรู้และเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองที่มีต่อทีม ($\bar{x}=4.20$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สมาชิกทีมสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนและของทีม ($\bar{x}=4.05$)

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีความชัดเจน สมาชิกเข้าใจได้ตรงกัน	4.15	.64	มาก
2	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีขอบเขตแน่นอน มีความเฉพาะเจาะจง	4.10	.76	มาก
3	วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมเกิดขึ้นจากการเห็นพ้องต้องกันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทีม	4.18	.71	มาก
รวม		4.14	.58	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย ด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมเกิดขึ้นจากการเห็นพ้องต้องกันเป็นที่ยอมรับของสมาชิกทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.18) รองลงมาคือ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีความชัดเจนสมาชิกเข้าใจได้ตรงกัน ($\bar{x}$ =4.15) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของทีมมีขอบเขตแน่นอน มีความเฉพาะเจาะจง ($\bar{x}$ =4.10)

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการติดต่อสื่อสาร

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การติดต่อสื่อสารของทีมทำให้สมาชิกได้รับข้อมูลที่ต้องการ และตรงกัน	4.23	.66	มาก
2	วิธีการติดต่อสื่อสารของทีมสร้างเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรภายในทีม	3.95	.75	มาก
3	การติดต่อสื่อสารของทีมครอบคลุมทั่วถึงทั้งทีม สมาชิกรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง	3.96	.70	มาก
รวม		4.04	.61	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย ด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการติดต่อสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การติดต่อสื่อสารของทีมทำให้สมาชิกได้รับข้อมูลที่ต้องการและตรงกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.23) รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสารของทีมครอบคลุมทั่วถึงทั้งทีมสมาชิกรับทราบข้อมูลได้อย่างทั่วถึง ($\bar{x}$ =3.96) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ วิธีการติดต่อสื่อสารของทีมสร้างเสริมบรรยากาศที่เป็นมิตรภายในทีม ($\bar{x}$ =3.95)

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ทีมมีการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกของสมาชิกอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา	4.15	.61	มาก
2	ทีมมีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหของทีม	4.18	.68	มาก
3	ทีมให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน	4.30	.74	มาก
4	ทีมนำความคิดเห็นข้อตกลงและข้อเสนอแนะของสมาชิกไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนางาน	4.28	.67	มาก
รวม		4.23	.57	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทีมให้ความสำคัญ และรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.30) รองลงมาคือ ทีมนำความคิดเห็นข้อตกลงและข้อเสนอแนะของสมาชิกไปใช้แก้ไขปัญหาและพัฒนางาน ($\bar{x}$ =4.28) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ทีมมีการถ่ายทอดความคิด ความรู้สึกของสมาชิกอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา ($\bar{x}$ =4.15)

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมาชิกทีมมีความยินดีที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือการสนับสนุนแก่สมาชิกอื่นๆ	4.34	.63	มาก
2	สมาชิกทีมมีความเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน	4.19	.67	มาก
3	สมาชิกทีมมีความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน	4.16	.69	มาก
4	สมาชิกทีมมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.19	.67	มาก
รวม		4.22	.55	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการสนับสนุนและความไว้วางใจต่อกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกทีมมีความยินดีที่จะให้หรือรับความช่วยเหลือการสนับสนุนแก่สมาชิกอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.34$) รองลงมา คือ สมาชิกทีมมีความสามัคคีในการปฏิบัติงานและสมาชิกทีมมีความเชื่อถือนยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน ($\bar{x}=4.19$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ สมาชิกทีมมีความรักความผูกพันซึ่งกันและกัน ($\bar{x}=4.16$)

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมาชิกทีมมีการอุทิศตนเพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมประสบความสำเร็จ	4.30	.63	มาก
2	ทีมมีการนำความขัดแย้งของสมาชิก ไปใช้ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีม	4.21	.71	มาก
3	ทีมส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่างๆ ของทีมอย่างเต็มที่	4.26	.62	มาก
รวม		4.26	.57	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยความร่วมมือและการให้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สมาชิกทีมมีการอุทิศตนเพื่อให้การปฏิบัติงานของทีมประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.30$) รองลงมาคือ ทีมส่งเสริมให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ของทีมอย่างเต็มที่ ($\bar{x}=4.26$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทีมมีการนำความขัดแย้งของสมาชิก ไปใช้ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีม ($\bar{x}=4.21$)



ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	การดำเนินงานของทีมตรงตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้	4.23	.66	มาก
2	การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ของทีม รวดเร็วทันต่อสถานการณ์	4.19	.73	มาก
3	ทีมใช้เหตุผล ข้อมูลที่ถูกต้องในการพิจารณาตัดสินใจ	4.21	.75	มาก
4	ทีมมีแนวทางและวิธีดำเนินงานที่ใช้แก้ปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์	4.25	.69	มาก
รวม		4.22	.61	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทีมมีแนวทางและวิธีดำเนินงานที่ใช้แก้ปัญหาที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.25) รองลงมาคือ การดำเนินงานของทีมตรงตามแผนและแนวทางที่กำหนดไว้ ($\bar{x}$ =4.23) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ของทีม รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ ($\bar{x}$ =4.19)

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการตรวจสอบทบทวนผลงาน

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ทีมมีการประเมินวิธีการทำงานและผลงานของทีมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	4.31	.70	มาก
2	ทีมมีการแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานทันทีที่ตรวจพบปัญหาหรืออุปสรรค	4.16	.64	มาก
3	ทีมมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของ팀ในโอกาสต่อไป	4.20	.65	มาก
รวม		4.22	.58	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการตรวจสอบ ทบทวนผลงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทีมมีการประเมินวิธีการ ทำงานและผลงานของทีมอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ =4.31) รองลงมา คือ ทีมมีการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมในโอกาสต่อไป ($\bar{X}$ =4.20) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ทีมมีการแก้ไขหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานทันทีที่ตรวจ พบปัญหาหรืออุปสรรค ($\bar{X}$ =4.16)

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการพัฒนาตนเอง

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ทีมมีการวางแผนเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของ ทีมอยู่เสมอ	4.20	.63	มาก
2	ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพ ประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ	4.06	.70	มาก
3	ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพด้วย วิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน การให้ศึกษาเอกสารความรู้	4.13	.72	มาก
รวม		4.13	.61	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทีมมีการวางแผนเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพของทีมอยู่เสมอ ($\bar{X}$ =4.20) รองลงมาคือ ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การให้ศึกษาเอกสารความรู้ ($\bar{X}$ =4.13) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ทีมจัดให้สมาชิกพัฒนาความรู้ ทักษะวิชาชีพประสบการณ์ในการ ทำงานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ($\bar{X}$ =4.06)

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างทีม

ที่	ด้านกระบวนการของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	สมาชิกทีมเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน	4.16	.77	มาก
2	มีการประชุมระหว่างทีมในโรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ	4.21	.73	มาก
3	ทีมมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันระหว่างทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ	4.22	.73	มาก
4	ทีมต่าง ๆ ภายในโรงเรียนยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน	4.19	.77	มาก
รวม		4.20	.65	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัย ด้านกระบวนการของทีม ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทีมมีการประสานงาน สนับสนุน ช่วยเหลือกันระหว่างทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.22) รองลงมา คือ มีการประชุมระหว่างทีมในโรงเรียนเพื่อปรึกษาหารือและวางแผนการดำเนินงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x}$ =4.21) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกทีมเข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =4.16)

ตารางที่ 18 ระดับประสิทธิผลของทีม โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลของทีม	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ผลการปฏิบัติงาน	3.56	.71	มาก
2. ความพึงพอใจ	4.06	.54	มาก
รวม	3.83	.56	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลของทีม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =4.06) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ =3.56)

ตารางที่ 19 ระดับประสิทธิผลของทีม ด้านผลการปฏิบัติงาน

ที่	ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.94	.92	มาก
2	ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	3.66	.92	มาก
3	ผลงานของทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างคุ้มค่ากับทรัพยากรและประหยัดค่าใช้จ่าย	3.47	.86	ปานกลาง
4	ผลงานของทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน	3.31	.75	ปานกลาง
5	ผลงานของทีมเกิดจากการร่วมกันแก้ไขข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของสมาชิก	3.39	.79	ปานกลาง
6	ผลงานของทีมผ่านการประเมินคุณภาพจากสมาชิกในทีมหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	3.54	.86	มาก
7	ผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของทีมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ	3.60	.87	มาก
รวม		3.56	.71	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลของทีมด้านผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลางถึงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานของทีมมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ =3.94) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของทีมแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ($\bar{x}$ =3.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ผลงานของทีมก่อให้เกิดนวัตกรรมที่มีคุณค่าต่อทีมและโรงเรียน ($\bar{x}$ =3.31)

ตารางที่ 20 ระดับประสิทธิผลของทีม ด้านความพึงพอใจ

ที่	ความพึงพอใจ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย	3.78	.96	มาก
2	สมาชิกทุกท่านมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของทีม	3.80	.95	มาก
3	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อกระบวนการทำงานเป็นทีม	3.94	.88	มาก
4	สมาชิกทีมมีความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นร่วมกันภายในทีม	4.02	.79	มาก
5	สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	4.19	.71	มาก
6	สมาชิกมีความพึงพอใจในตัวผู้นำและการบริหารจัดการของผู้นำ	4.18	.66	มาก
7	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในทีม	4.28	.68	มาก
8	สมาชิกมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.32	.66	มาก
รวม		4.06	.54	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิผลของทีมด้านความพึงพอใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.32) รองลงมา คือ สมาชิกมีความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานในทีม ($\bar{x}$ = 4.28) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x}$ = 3.78)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมและประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product correlation coefficient) ผลปรากฏดังตารางที่ 21 ดังนี้

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมกับประสิทธิผลของทีม

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9	X_{10}	X_{11}	X_{12}	X_{13}	Y
X_1	1.00													
X_2	.765**	1.00												
X_3	.650**	.768**	1.00											
X_4	.702**	.782**	.769**	1.00										
X_5	.639**	.638**	.627**	.676**	1.00									
X_6	.582**	.589**	.580**	.556**	.766**	1.00								
X_7	.589**	.643**	.633**	.580**	.597**	.540**	1.00							
X_8	.683**	.680**	.705**	.641**	.612**	.486**	.754**	1.00						
X_9	.641**	.638**	.643**	.602**	.594**	.519**	.765**	.777**	1.00					
X_{10}	.624**	.659**	.664**	.659**	.580**	.497**	.771**	.747**	.843**	1.00				
X_{11}	.584**	.559**	.551**	.539**	.506**	.520**	.584**	.620**	.607**	.671**	1.00			
X_{12}	.676**	.655**	.651**	.602**	.599**	.549**	.652**	.733**	.669**	.691**	.790**	1.00		
X_{13}	.723**	.656**	.674**	.664**	.599**	.557**	.611**	.710**	.653**	.658**	.679**	.841**	1.00	
Y	.766**	.740**	.725**	.733**	.647**	.628**	.650**	.748**	.700**	.747**	.724**	.830**	.842**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผลทั้ง 13 ตัว มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ระหว่าง .486 ถึง .843 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่าลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษาเป็นความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง นอกจากนี้ ยังพบว่า ตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผล มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมอยู่ในระดับสูง มี 10 ปัจจัยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม ($r = .842$) การพัฒนาตนเอง ($r = .830$) คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ ($r = .766$) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ปานกลางกับประสิทธิผลของทีม คือ การเปิดเผยและการเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่เห็นพ้องต้องกัน และการติดต่อสื่อสาร

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมและอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของทีม

ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ผู้วิจัยวิเคราะห์ปัจจัยโดยพิจารณา ลำดับความสำคัญของตัวแปรที่นำเข้าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) จากนั้น นำผลการวิเคราะห์ไปสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีม ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 22 และตารางที่ 24

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	.918	.111		8.256	.000
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X ₁₃)	.695	.026	.842	26.522	.000
2 (Constant)	.391	.114		3.441	.001
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X ₁₃)	.511	.031	.618	16.645	.000
การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X ₁₀)	.307	.034	.340	9.166	.000
3 (Constant)	.092	.118		.785	.433
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X ₁₃)	.400	.034	.484	11.719	.000
การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X ₁₀)	.287	.033	.277	7.578	.000
คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X ₁)	.250	.047	.244	6.118	.000
4 (Constant)	-.006	.114		-.048	.961
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X ₁₃)	.264	.042	.315	6.194	.000
การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X ₁₀)	.197	.033	.218	5.946	.000
คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X ₁)	.239	.045	.225	5.878	.000
การพัฒนาตนเอง (X ₁₂)	.264	.045	.263	5.291	.000
5 (Constant)	-.103	.113		-.906	.366
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X ₁₃)	.226	.042	.274	5.433	.000
การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X ₁₀)	.194	.034	.168	4.475	.000
คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X ₁)	.152	.047	.165	4.124	.000
การพัฒนาตนเอง (X ₁₂)	.251	.044	.277	5.709	.000
การครองงาน (X ₄)	.150	.036	.158	4.109	.000
6 (Constant)	-.174	.114		-1.524	.129
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X ₁₃)	.221	.041	.261	5.365	.000
การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X ₁₀)	.148	.034	.142	3.529	.000
คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X ₁)	.167	.047	.164	4.418	.000
การพัฒนาตนเอง (X ₁₂)	.237	.044	.267	5.420	.000
การครองงาน (X ₄)	.131	.036	.138	3.600	.000
การติดต่อสื่อสาร (X ₆)	.086	.028	.095	3.021	.003

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน พบว่า จากตัวแปรอิสระทั้ง 13 ตัวแปร ถูกคัดเข้าสมการในการพยากรณ์ เพียง 6 แปร คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างทีม 2) การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ 3) คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ 4) การพัฒนาตนเอง 5) การครองงาน 6) การติดต่อสื่อสาร

ตารางที่ 23 อำนาจพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีม

ตัวพยากรณ์	R	R^2	Adjusted R^2	p-values
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X_{13})	.842	.709	.708	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X_{13}), การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X_{10})	.880	.775	.773	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X_{13}), การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X_{10}), คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X_1)	.895	.801	.798	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X_{13}), การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X_{10}), คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X_1), การพัฒนาตนเอง (X_{12})	.905	.818	.816	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X_{13}), การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X_{10}), คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X_1), การพัฒนาตนเอง (X_{12}), การครองงาน (X_4)	.910	.829	.825	0.000
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X_{13}), การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X_{10}), คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X_1), การพัฒนาตนเอง (X_{12}), การครองงาน (X_4), การติดต่อสื่อสาร (X_6)	.913	.834	.830	0.000

** p.01

จากตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทีม สามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ได้ร้อยละ 70.9 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ จะสามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีม ได้ร้อยละ 77.5 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำจะสามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีม ได้ร้อยละ 80.1 และเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์ทั้งการพัฒนาตนเอง การครองงานและการติดต่อสื่อสาร จะสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้ถึงร้อยละ 83.4

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีม	ค่าสัมประสิทธิ์		t-value	t-prob
	b	β		
ค่าคงที่	-.174		-1.524	.129
ความสัมพันธ์ระหว่างทีม (X_{13})	.221	.261	5.365	.000
การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ (X_{10})	.148	.142	3.529	.000
คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ (X_1)	.167	.164	4.418	.000
การพัฒนาตนเอง (X_{12})	.237	.267	5.420	.000
การครองงาน (X_4)	.131	.138	3.600	.000
การติดต่อสื่อสาร (X_6)	.086	.095	3.021	.003
F-Value, F-Prob	237.543 , 0.000**			
r, R Square, Adjusted R Square	0.913, 0.834 , 0.830			
Std. err of estimate	0.23			

** P < .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของทีมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพของทีมได้ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ร้อยละ 83.4 ($R^2 = 0.834$) โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีดังนี้คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม การปฏิบัติงานและการตัดสินใจ คุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ การพัฒนาตนเอง การครองงาน การสื่อสาร

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน (β) พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ การพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ระหว่างทีม และคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ ตามลำดับ แสดงว่าการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 25 รองลงมา คือความสัมพันธ์ระหว่างทีม และคุณลักษณะและการยอมรับผู้นำ สามารถพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized score)

$$\hat{Y} = -0.174 + 0.237(\chi_{12}) + 0.221(\chi_{13}) + 0.167(\chi_1) + 0.148(\chi_{10}) + 0.131(\chi_4) + 0.086(\chi_6)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized score)

$$\hat{Zy} = 0.267(Z\chi_{12}) + 0.261(Z\chi_{13}) + 0.164(Z\chi_1) + 0.142(Z\chi_{10}) + 0.138(Z\chi_4) + 0.095(Z\chi_6)$$